

## The Influence of Job Achievement, Work Experience and Performance Evaluation on Employee Position Promotion in the Regional Energy and Mineral Resources Department of North Sulawesi Province

Nabila N. Yusuf Putri<sup>1\*</sup>, Altje L. Tumbel<sup>2</sup>, Greis M. Sendow<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

**Corresponding Author:** Nabila N. Yusuf Putri [nabilanrsfaa@gmail.com](mailto:nabilanrsfaa@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Keywords* : Work Performance, Work Experience, Performance Evaluation, Position Promotion

*Received* : 01 December

*Revised* : 16 December

*Accepted*: 17 January

©2024 Putri, Tumbel, Sendow:  
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work performance, work experience and performance evaluation on promotion of employee positions at the North Sulawesi Province Energy and Mineral Resources Service. The sampling method used was a saturated sampling technique with a sample size of 81 respondents. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression. The results of this research show that simultaneously, work performance, work experience and performance evaluation have a significant effect on employee promotion at the Regional Energy and Mineral Resources Service of North Sulawesi Province. However, if viewed partially, only performance evaluation has a significant positive influence on employee promotions. Work performance has an insignificant positive effect on employee promotion. Meanwhile, work experience does not have a significant influence on the promotion of employee positions at the Regional Energy and Mineral Resources Service of North Sulawesi Province.

## Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Evaluasi Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Nabila N. Yusuf Putri<sup>1\*</sup>, Altje L. Tumbel<sup>2</sup>, Greis M. Sendow<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

**Corresponding Author:** Nabila N. Yusuf Putri [nabilanrsfaa@gmail.com](mailto:nabilanrsfaa@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Evaluasi Kinerja, Promosi Jabatan

*Received :* 01 Desember

*Revised :* 16 Desember

*Accepted:* 17 Januari

©2024 Putri, Tumbel, Sendow:

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, pengalaman kerja dan evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Utara. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, prestasi kerja, pengalaman kerja dan evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Namun demikian, jika dilihat secara parsial, hanya evaluasi kinerja yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pegawai. Prestasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap promosi jabatan pegawai. sedangkan pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

---

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai harapan untuk terus-menerus berkembang dan memiliki sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang mampu menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan agar tercapainya tujuan. Pegawai dipandang sebagai sumber daya manusia bagi suatu perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan agar menghasilkan hal positif bagi perusahaan, hal positif tersebut salah satunya adalah kinerja yang baik. Bagi suatu perusahaan, kinerja karyawan dinilai sangat penting karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan harus memikirkan bagaimana caranya menciptakan produktivitas yang tinggi serta memikirkan bagaimana caranya mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Menurut Sofyan (2012), pemberian motivasi dari pimpinan perusahaan dapat menciptakan pegawai dengan produktivitas yang tinggi. Arnold, dkk (2018) mengatakan bahwa promosi adalah salah satu metode pengembangan SDM.

Promosi jabatan adalah sesuatu yang menarik dan didambakan oleh pegawai karena dianggap sebagai suatu penghargaan atas hasil kerja atau balasan dari pihak perusahaan kepada pegawai yang telah berkontribusi dalam lingkungan kerja perusahaan (Santoso, 2012). Sebagai bagian dari Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara, promosi dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mendapatkan promosi jabatan. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari tahun 2018 – 2023 pegawai yang dipromosikan sebanyak 13 pegawai. Hal ini menjadi bukti adanya pegawai yang mendapatkan kesempatan promosi pada instansi tersebut namun dengan jumlah yang terbilang sedikit..

Promosi jabatan dilakukan dengan memperhatikan banyak faktor yang dimiliki oleh pegawai. Beberapa faktor yang berkontribusi pada kesuksesan promosi jabatan untuk pegawai meliputi : prestasi kerja, pengalaman kerja dan evaluasi kinerja. Dilakukan dengan penganalisaan dari prestasi kerja yang baik, pengalaman kerja yang dimiliki dan evaluasi kinerja yang positif agar supaya dapat mengetahui pegawai yang layak atau lolos seleksi mendapatkan promosi jabatan

Prestasi kerja merupakan faktor penting dalam penentuan pantas atau tidaknya seorang pegawai untuk dipromosikan jabatannya. Kaligis (2023) menyatakan bahwa dengan adanya prestasi kerja yang baik yang dihasilkan dari seorang pegawai, maka tugas yang dijalankan demi mencapai tujuan perusahaan akan tercapai, hal itulah yang membuat pegawai tersebut mendapatkan promosi. Hal tersebut didukung juga dari hasil penelitian Paais (2019) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berdampak positif signifikan pada peningkatan posisi.

Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap promosi jabatan. Banyaknya pengalaman yang dimiliki, maka kemampuan pegawai untuk mengaplikasikan pengetahuannya akan baik dan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian Putri (2018) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap promosi jabatan. Dengan adanya pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan pegawai untuk dipromosikan jabatannya.

Promosi jabatan selalu diikuti oleh evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja berpengaruh penting dalam promosi jabatan. Hal ini dikarenakan evaluasi kinerja sebagai penilaian untuk menilai siapa saja yang berhak untuk mendapatkan promosi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Chaidir (2021) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja menjadi patokan penilaian seorang pegawai mendapatkan berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan lembaga yang bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan pemerintahan di wilayah tersebut. Lembaga ini bertindak berdasarkan prinsip otonomi dan menjalankan tugasnya sesuai dengan bidang-bidang yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas mulai dari data mengenai jumlah pegawai yang dipromosikan di instansi tersebut serta teori yang didukung oleh penelitian sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian pada objek yang berbeda dengan mengangkat topik yang berjudul "Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Evaluasi Kinerja Terhadap Promosi Jabatan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara".

#### **Tujuan Penelitian ini adalah :**

1. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, pengalaman kerja dan evaluasi kinerja secara simultan terhadap promosi jabatan bagi pegawai di DESDM Daerah Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja secara parsial terhadap promosi jabatan bagi pegawai di DESDM Daerah Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap promosi jabatan bagi pegawai di DESDM Daerah Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja secara parsial terhadap promosi jabatan bagi pegawai di DESDM Daerah Sulawesi Utara

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka. (Drs. Malayu S. P Hasibuan, 2009:10).

##### **Promosi Jabatan**

Promosi jabatan merupakan peningkatan posisi yang membawa beban tanggung jawab dan kekuasaan yang lebih besar dari sebelumnya (Manullang, 2010:153). Promosi adalah berubahnya pekerjaan atau jabatan seorang pegawai ke tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya (Saydam, 2010:550).

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja berartikan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Prestasi dalam dunia kerja adalah harapan perusahaan atau instansi karena pegawai termasuk unsur terpenting yang bisa melancarkan sampai pada titik tercapainya visi atau tujuan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas dari tugas-tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai yang bertanggung jawab (Mangkunegara, 2010:67).

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan lama waktu kerja yang telah dijalani oleh seorang pegawai di suatu perusahaan atau instansi tertentu dalam memahami dan melaksanakan tugas pekerjaannya (Foster ,2001:40).

### **Evaluasi Kinerja**

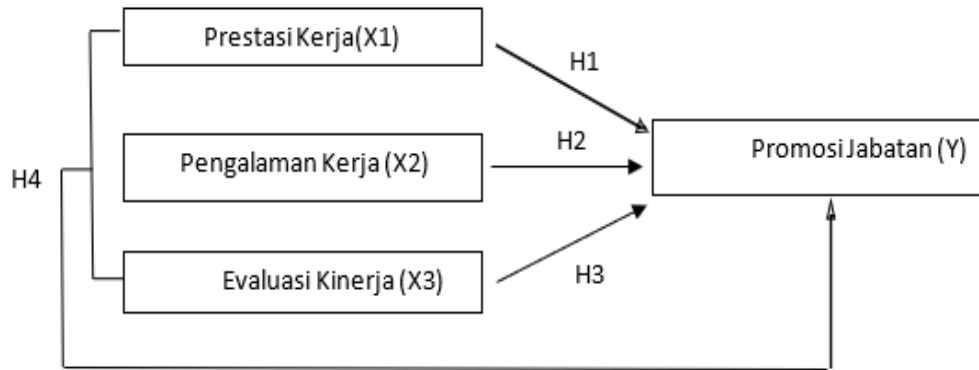
Evaluasi kinerja adalah proses penilaian dari pencapaian hasil kerja pegawai yang dilakukan dengan cara paling adil dan memberikan nilai atas pekerjaan yang telah dilakukan berupa penghargaan, imbalan dan kesempatan promosi dilihat dari hasil yang didapatkan bahwa evaluasi kinerja kompensasi kepada pegawainya. Penilaian kinerja diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mengukur apakah pegawai berhasil atau gagal dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya (Usman, 2010:487).

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian dari Fauzi dan Chaidir (2021), Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan dan evaluasi tentang bagaimana evaluasi kinerja dan motivasi mempengaruhi promosi pekerjaan di PT Bank BNI Syariah Kebon Jeruk Cabang, Jakarta Barat. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang dijadikan sampel. Hasilnya menunjukkan bahwa evaluasi kinerja dan motivasi memiliki dampak yang signifikan atau kuat terhadap promosi pekerjaan di PT Bank BNI Syariah Kebon Jeruk Cabang, Jakarta Barat.

Penelitian dari Gulo dan Suhari (2022), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja, pengalaman kerja, dan loyalitas mempengaruhi promosi karyawan PT Baru Indah Kariangau Balikpapan. Penelitian ini mengambil sampel jenuh, atau populasi secara keseluruhan, dari 112 orang. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel bebas seperti loyalitas, prestasi kerja, dan Pengalaman kerja berdampak besar pada promosi karyawan.

Penelitian dari Paais (2019), Studi ini melibatkan 43 orang di PT. Bank Tabungan Negara Ambon. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel penilaian pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap promosi karyawan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Peneliti Diolah (2023)

### Hipotesis Penelitian

- H1: diduga Prestasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan
- H2: diduga Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan
- H3: diduga Evaluasi Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan
- H4: diduga Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Evaluasi Kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Promosi Jabatan

### METODOLOGI

#### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8), penelitian kuantitatif bergantung pada filsafat positifisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis pada suatu populasi atau sampel tertentu dengan cara mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisisnya dengan metode kuantitatif atau statistik.

#### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Definisi yang diberikan oleh Sugiyono (2012:15), populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu 81 pegawai yang bekerja di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sugiono (2004:73), sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (2012:104), bila total populasi <100 orang, maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Maka jumlah populasi digunakan untuk dijadikan sampel dengan total sebanyak 81 pegawai. Penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada di DESDM Provinsi Sulawesi Utara untuk dijadikan sampel yang disebut dengan teknik sampling jenuh.

### **Data dan Sumber Data**

Untuk memperoleh data atau informasi peneliti menggunakan jenis data primer dan sekunder. Data primer, didapatkan langsung dari observasi penelitian dan kuesioner (Sunyanto, 2016:87), dan data sekunder yang diperoleh dari artikel, hasil penelitian, dan buku-buku.

### **Teknik pengumpulan data**

Observasi, wawancara, dan kuesioner adalah metode pengumpulan data. Peneliti melakukan interview langsung dengan pegawai di DESDM Daerah Provinsi Sulawesi Utara untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci tentang subjek dan objek yang diteliti. Tujuan dari penggunaan wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam. Selain itu, Penyebaran kuesioner (angket) yaitu menyebar langsung kuesioner kepada responden dengan tujuan untuk mendapatkan data primernya.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Koefisien Korelasi (R).

### **Uji Validitas**

Uji validitas diartikan sebagai pengujian data yang dipakai guna mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Valid tidaknya instrument ditemukan dengan cara memperhitungkan koefisien dengan nilai tabel pada taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95%. Indikator item dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Namun jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan tidak valid atau tidak sah.

### **Uji Realibilitas**

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai (Cronbach Alfa  $>$  0,6). Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur dengan tujuan mengetahui konsistensian dari sebuah hasil tes. Sugiyono (2015:178), Instrument yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang identik setelah pengukuran objek yang sama berulang kali.

### **Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2004:10), dalam teknik analisis regresi, diperlukan agar data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Untuk memenuhi asumsi normalitas, hasil uji normalitas dapat dikonfirmasi dengan memperhatikan grafik data. Jika data menyebar secara diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka asumsi normalitas terpenuhi.

### **Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas (X) dalam model regresi. Model regresi yang dianggap baik tidak menunjukkan korelasi. Terjadinya multikolinearitas pada

model regresi jika  $VIF > 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0.10$ . Menurut Santoso (2000:206), jika nilai *tolerance*  $< 10$  dan nilai VIF (*variance inflation factor*) yang diharapkan  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam penelitian untuk memeriksa adanya perbedaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Menurut Ghozali (2018:137), model regresi yang homoskedastisitas dianggap baik dan tidak mengalami heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas, grafik plot dapat digunakan sebagai acuan dengan ketentuan ketika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur, seperti melebar kemudian menyempit dan bergelombang disebut terjadi heteroskedastisitas namun ketika tidak terlihat atau tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka hal tersebut dikatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasan (2003: 74) mengemukakan bahwa dalam regresi berganda, sebuah variabel terikat (Y) dikaitkan dengan dua atau lebih variabel bebas (X). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dapat dituliskan secara matematis sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Promosi jabatan

a = Konstanta

X1 = Prestasi kerja

X2 = Pengalaman kerja

X3 = Evaluasi kinerja

e = error

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = koefisien regresi untuk variabel bebas

### Uji T (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan mengevaluasi signifikansi dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan ketentuan, jika nilai signifikansi (*sig*)  $< 0,05$  maka Hipotesis dinyatakan layak atau terima, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi dinyatakan signifikan dan secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

### Uji F (Simultan)

Pengujian dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh bersama variabel bebas (X1, X2 DAN X3) terhadap variabel terikat (Y). Jika F hitung  $> F$  tabel maka hipotesis alternatif diterima atau dikatakan layak. Namun sebaliknya jika F hitung  $< F$  tabel maka hipotesis tidak dapat diterima. Untuk menentukan validitas hipotesis penelitian, taraf nyata dengan tingkat signifikan sebesar 0.05 atau 5% digunakan. Namun jika Jika nilai signifikansi ( $F < 0,05$ ), menandakan hipotesis diterima. Disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Koefisien Korelasi (R)

Menurut Supranto (2010:37) pengujian koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa berpengaruhnya atau melihat besarnya kontribusi dari variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) mempengaruhi variabel terikat (Y). Koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase. Untuk uji korelasi dalam digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan dan kuatnya hubungan yang terjalin antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari keempat variabel ( $X_1, X_2, X_3$  dan Y) adalah valid. Seluruhnya menghasilkan r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Status
Prestasi Kerja (X1)	X1.1	0,662	0,218	0,000	Valid
	X1.2	0,724	0,218	0,000	Valid
	X1.3	0,804	0,218	0,000	Valid
	X1.4	0,741	0,218	0,000	Valid
	X1.5	0,817	0,218	0,000	Valid
	X1.6	0,749	0,218	0,000	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,599	0,218	0,000	Valid
	X2.2	0,743	0,218	0,000	Valid
	X2.3	0,784	0,218	0,000	Valid
Evaluasi Kinerja (X3)	X3.1	0,802	0,218	0,000	Valid
	X3.2	0,771	0,218	0,000	Valid
	X3.3	0,820	0,218	0,000	Valid
	X3.4	0,800	0,218	0,000	Valid
	X3.5	0,787	0,218	0,000	Valid
	X3.6	0,829	0,218	0,000	Valid
	X3.7	0,754	0,218	0,000	Valid
Promosi Jabatan (Y)	Y1	0,742	0,218	0,000	Valid
	Y2	0,822	0,218	0,000	Valid
	Y3	0,769	0,218	0,000	Valid
	Y4	0,551	0,218	0,000	Valid
	Y5	0,676	0,218	0,000	Valid
	Y6	0,735	0,218	0,000	Valid
	Y7	0,784	0,218	0,000	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23, (2023)

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N items	Status
Prestasi Kerja	0,787	6	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,776	3	Reliabel
Evaluasi Kinerja	0,794	7	Reliabel
Promosi Jabatan	0,779	7	Reliabel

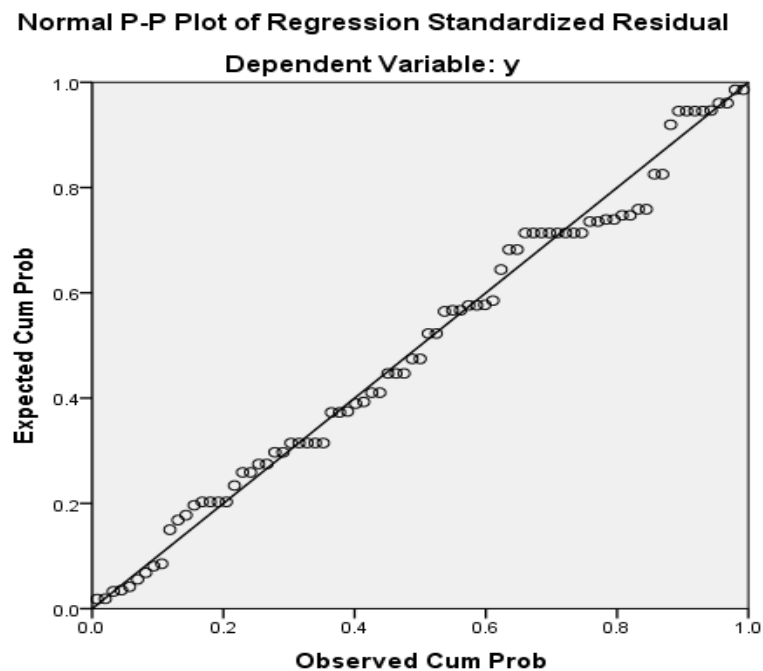
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel X1 (0,787), X2 (0,776), X3 (0,794) dan Y (0,779) lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dengan menggunakan variabel independen : prestasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2), evaluasi kinerja (X3) dan variabel dependen promosi jabatan (Y). Dapat disimpulkan bahwa semua item pengukur variabel dari kuesoioner reliabel

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Gambar 1 menunjukkan grafik uji normalitas yang menunjukkan bahwa data, atau titik-titik data, menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot  
 Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, (2023)

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
1. (constant)		
Prestasi Kerja	,473	2.113
Pengalaman Kerja	,607	1.647
Evaluasi Kinerja	,673	1.485

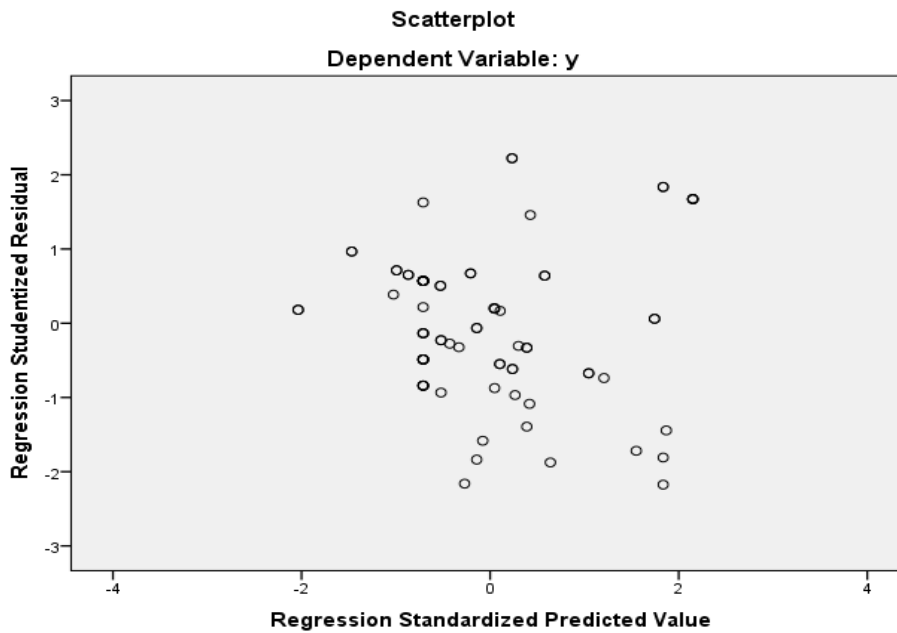
a. *Dependent variable* : Promosi Jabatan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan evaluasi kinerja (X3) mempunyai nilai *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10

### Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Selain itu, ada titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, (2023)

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized		Standardized		T	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.058	4.386			2.749	.007
	prestasi kerja	.397	.206	.285		1.925	.058
	pengalaman kerja	-.222	.396	-.073		-.561	.577
	evaluasi kinerja	.267	.126	.262		2.108	.038

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, (2023)

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS, persamaan regresi berikut telah ditemukan:

$$Y = 12,058 + 0,397 X1 - 0,222 X2 + 0,267 X3$$

Dari hasil persamaan regresi diatas , maka dapat diketahui :

1. nilai  $a = 12,058$ , adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sama dengan nol, maka  $Y$  adalah 12, 058.
2. Koefisien  $b_1 = 0,397$ , hal ini berartikan jika skor prestasi kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka promosi jabatan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,397 satuan pada promosi jabatan. Artinya prestasi kerja ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $Y$ ) hubungan positif.
3. Koefisien  $b_2 = -0,222$ , hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengalaman kerja ( $X_2$ ) akan menghasilkan penurunan sebesar -0,222. Artinya antara pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan promosi jabatan ( $Y$ ) hubungan negatif.
4. Koefisien  $b_3 = 0,267$ , hal ini berartikan jika skor evaluasi kinerja ( $X_3$ ) meningkat satu satuan maka promosi jabatan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,267. Artinya evaluasi kinerja ( $X_3$ ) dan promosi jabatan ( $Y$ ) hubungan positif.

## Uji Hipotesis

### Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.058	4.386		2.749	.007
	prestasi kerja	.397	.206	.285	1.925	.058
	pengalaman kerja	-.222	.396	-.073	-.561	.577
	evaluasi kinerja	.267	.126	.262	2.108	.038

a. *Dependent Variable:* promosi jabatan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa nilai t sebesar 1.991 dengan tingkat sig 5%. Dari tabel tersebut disusun hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa prestasi kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai Sig. > tingkat signifikansi  $0,058 > 0,05$  dan  $t$  hitung <  $t$  tabel ( $1.925 < 1.991$ ). Yang mengartikan adanya pengaruh positif tidak signifikan antara variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan . Jadi  $H_1$  tidak dapat diterima atau ditolak.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengalaman kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai Sig. > tingkat signifikan  $0,577 > 0,05$  dan  $t$  hitung <  $t$  tabel ( $-0,561 < 1.991$ ). yang mengartikan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap promosi jabatan. Jadi  $H_2$  tidak dapat diterima atau ditolak.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa evaluasi kinerja ( $X_3$ ) memiliki tingkat signifikan  $0,038 < 0,05$  dan  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $2.108 > 1.991$ ). Yang mengartikan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan. Jadi  $H_3$  dapat diterima.

**Uji F (Simultan)**

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.407	3	52.802	6.426	.001 <sup>b</sup>
	Residual	632.728	77	8.217		
	Total	791.136	80			

a. Dependent Variable: promosi jabatan

b. Predictors: (Constant), evaluasi kinerja, pengalaman kerja, prestasi kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji f didapatkan f hitung sebesar 2.722 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, yang berarti untuk f hitung > f tabel ( 6.426 > 2.722) dan tingkat signifikan < 0,05 ( 0,001 < 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel prestasi kerja, pengalaman kerja dan evaluasi kinerja secara simultan arau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dan Korelasi (R)**

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	RStd. Error of the Estimate
1	.447 <sup>a</sup>	.200	.169	2.867

a. Predictors: (Constant), evaluasi kinerja, pengalaman kerja, prestasi kerja  
 sumber : Hasil Olahan Data SPSS 23, (2023)

Tabel diatas diketahui nilai R sebesar 0,447, diartikan bahwa nilai R berada ditingkat hubungan sedang, hal ini sesuai pada pedoman interpretasi tingkat hubungan dengan interval koefisien yang berada diantara 0,40-0,599. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,200. Dapat diartikan bahwa seluruh variabel bebas yakni prestasi kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan evaluasi kinerja (X3) memiliki kontribusi bersama-sama atau peran mempengaruhi variabel terikat promosi jabatan (Y) sebesar 20%. Sedangkan, sisanya 80% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Evaluasi Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai**

Hasil penelitian mendukung hipotesis keempat, yang menyatakan bahwa variabel prestasi kerja, pengalaman kerja, dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan atau simultan terhadap promosi jabatan pegawai. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja, pengalaman kerja, dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh secara bersamaan

atau simultan terhadap promosi jabatan pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa, secara parsial, prestasi kerja tidak mempengaruhi promosi jabatan, pengalaman kerja tidak mempengaruhi promosi jabatan, dan evaluasi kinerja mempengaruhi promosi jabatan. Artinya, ada atau tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), yang berarti ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi promosi jabatan seorang kandidat.

### **Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap promosi pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara, meskipun tidak signifikan. Oleh karena itu, prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap promosi pegawai. Tidak selalu prestasi kerja seseorang menunjukkan bahwa mereka dipromosikan; mungkin karena faktor lain di luar teori yang diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Pimpinan atau Kepala Dinas pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus lebih memperhatikan lagi para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, menginformasikan kepada pegawai maksud dan tujuan dilakukannya promosi jabatan yang dilihat dari hasil prestasi kerja agar pegawai termotivasi dan berinisiatif memberikan kontribusi maksimal kepada instansi dengan pencapaian hasil kerja yang baik karena pada hasil temuan statistik variabel prestasi kerja indikator inisiatif hanya sebesar 39,5%.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai**

Hasil olah data menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja dan promosi jabatan memiliki hubungan negatif. Maka dinyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dari hasil temuan penelitian ini diartikan bahwa pengalaman tidak bisa selalu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mendapatkan peluang atau kesempatan dipromosikan jabatannya. Hal ini diperkuat dengan Perhitungan statistik penilaian pada indikator dengan pernyataan item mengenai salah satu syarat untuk promosi jabatan adalah pengalaman kerja, hanya sebesar 14,8% yang sangat setuju perihal hal tersebut. Artinya peluang mendapatkan promosi jabatan tidak hanya dilihat dari pengalaman dan senioritas saja, melainkan dari berbagai faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berdampak positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara; dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja berdampak positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja telah dilakukan dengan baik hingga saat ini. Dengan adanya evaluasi kinerja adalah para pegawai akan percaya pada pemberian kesempatan mendapatkan promosi jabatan oleh instansi dengan melalui penilaian (evaluasi kinerja) hal ini terbukti dari hasil

temuan statistik variabel indikator loyalitas sebesar 64.2% pegawai setuju dan percaya dengan instansi sehingga para pegawai akan bekerja dengan loyal. Untuk itu pemimpin atau kepala dinas harus mempertahankan kepercayaan pegawai dengan tidak mencampuri sistem pemberian promosi jabatan hanya karena adanya hubungan kekeluargaan, hubungan dekat, atau hal lain yang bisa menghancurkan kepercayaan pegawai .

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian memungkinkan kita untuk menyimpulkan beberapa hal di antaranya :

1. Berdasarkan hasil pengujian, variabel prestasi kerja secara parsial berdampak positif dan tidak signifikan pada peningkatan posisi di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan posisi di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan prestasi kerja, pengalaman kerja dan evaluasi kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja yang diharapkan dari pemimpin di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara berdampak positif namun tidak signifikan harus lebih memperhatikan kembali penilaian prestasi kerja pegawai yang berkesempatan dipromosikan jabatannya tanpa mencampuri sistem pemberian karena adanya hubungan kekeluargaan atau hubungan dekat.
2. Dikarenakan hasil pengujian pada evaluasi kinerja yang berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, pemimpin diharapkan tetap mempertahankan bahkan perlu lebih meningkatkan lagi tentang evaluasi kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara, agar tercapainya tujuan instansi.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian mereka dengan memasukkan faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap promosi karyawan. Ini karena banyak faktor lain yang sering mempengaruhi peluang promosi. Selain itu semoga hasil ini dapat dijadikan acuan perbandingan dengan penelitian yang sebelumnya maupun beberapa tahun yang akan datang.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Peneliti menyadari bahwa artikel ini belum sempurna karena pengetahuan dan kemampuan yang terbatas dari peneliti sendiri. Karena itu, mereka mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk memperbaikinya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto. 2012. Sampel. *Artikel*. <http://alisarjunip.blogspot.com/2014/06/dewfenisi-populasi-menurut-arikunto.html>
- Fauji, S.I., Chaidir, H (2021). Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Terhadap Promosi Jabatan. *indonesian Journal of Economics Application* Vol. 3 No.1 <http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEA/article/view/1014/308>
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Kaligis, J. N. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *SEIKO: Journal of Management & Business* Vol. 6 No. 2 <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/4497>
- Manullang, 2010, Pengembangan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Paais, M. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon. *Jurnal EKSEKUTIF* Vol. 16 No. 2. <https://www.jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/241/203>
- Santoso, Budi dan Riyardi, Agung. 2012. Rotasi, Mutasi dan Promosi Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 13 No. 1 <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/2848>
- Santoso, S. 2000. *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Gramedia, Jakarta.
- Sofyan, Marganto. 2012. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Statistika untuk penelitian*. CV Alfabeta. Bandung
- Sunyanto. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supranto, J.(2010). *Statistika*. Jakarta:Erlangga