

**PENGARUH EVALUASI KINERJA, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT.POS INDONESIA CABANG
MANADO**

*THE INFLUENCE OF PERFORMANCE EVALUATION, MOTIVATION AND WORK
EXPERIENCE ON POSITION PROMOTION AT PT. POS INDONESIA MANADO BRANCH*

Salmon Sappe¹, Greis Mike Sendow², Regina Trifena Saerang³

¹²³ Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Correspondence		
Email: ¹ armondvtr@gmail.com , ² greissendow@gmail.com , ³ regina.saerang@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 19 Agustus 2024	Accepted: 22 Agustus 2024	Published: 29 Agustus 2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Evaluasi Kinerja, Motivasi dan Pengalaman Kerja mempengaruhi promosi Jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Pos Indonesia Cabang Manado yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Data yang dikumpulkan adalah data primer, yang diperoleh melalui metode survei menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Evaluasi Kinerja, Motivasi dan Pengalaman Kerja secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado.

Kata kunci: *evaluasi kinerja, motivasi, pengalaman kerja, promosi jabatan*

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how Performance Evaluation, Motivation and Work Experience influence position promotion at PT. Pos Indonesia Manado Branch. This research uses a quantitative approach with a multiple linear regression analysis model. The population of this study are permanent employees who work at PT. Pos Indonesia Manado Branch, numbering 40 people. The sampling technique used was a saturated sampling technique, with a sample size of 40 respondents. The data collected is primary data, obtained through a survey method using a questionnaire. The research results show that both Performance Evaluation, Motivation and Work Experience partially or simultaneously have a positive and significant influence on job promotion at PT. Pos Indonesia Manado Branch.

Keywords: *performance evaluation, motivation, work experience, position promotion*

1. PENDAHULUAN

Kasmir (2016:6) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, karier keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja mencapai tujuan perusahaan.” Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang penting dalam organisasi, dikarenakan sumber daya manusia termasuk faktor yang melakukan kegiatan operasional suatu perusahaan untuk mencapai visi yang diharapkan. Tiap perusahaan harus memikirkan strategi untuk meningkatkan SDM dan juga cara agar karyawan bisa memiliki kualitas yang tinggi serta dapat mendukung setiap kemajuan perusahaan tersebut. Persaingan antar perusahaan di zaman sekarang juga semakin kuat, yang membuat perusahaan dituntut untuk terus menerus mengembangkan SDM hingga setiap potensi yang ada berkembang secara maksimal juga perusahaan dapat bersaing dan mengembangkan diri. Salah satu strategi penting dalam pengembangan karier karyawan adalah promosi jabatan.

PT. Pos Indonesia Cabang Manado merupakan bagian integral dari jaringan perusahaan besar yang bergerak dalam industri pengiriman dan logistik di Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan yang memiliki sejarah panjang dan jangkauan nasional yang luas, PT. Pos Indonesia menjalankan fungsi krusial dalam mendukung aktivitas ekonomi dan social di seluruh negeri. Dengan fokus pada layanan pengiriman surat, paket, dan logistik lainnya, PT. Pos Indonesia tidak hanya menjadi penyedia layanan, tetapi juga menciptakan peluang kerja dan pengembangan karir bagi ribuan karyawan di seluruh Indonesia.

PT. Pos Indonesia Cabang Manado, promosi jabatan menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan karyawan. Promosi jabatan bukan hanya menjadi pengakuan terhadap kinerja individu, tetapi juga menjadi pendorong motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan memperhatikan pentingnya promosi jabatan, PT. Pos Indonesia Cabang Manado telah mengimplementasikan berbagai kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa promosi dilakukan secara adil dan berdasarkan kriteria yang jelas. Promosi jabatan adalah fasilitas yang dapat mendesak karyawan untuk lebih baik, lebih bersemangat ataupun lebih bergairah dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. (Veithzal, (2011), Nur Rahmi (2019)) Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan serta diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan bukan hanya menguntungkan bagi karyawan saja, melainkan juga bagi perusahaan. Nawawi (2019) Bagi perusahaan promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut. Perusahaan juga tidak akan kesulitan dalam mencari karyawan baru karena jenjang karir yang ada di perusahaan menjadi daya pikat untuk banyak pelamar datang mencari pekerjaan di perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, jika disuatu perusahaan memiliki kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil atau bahkan tidak ada, maka semangat kerja, disiplin, mood, gairah dan prestasi kerja akan menurun.

Evaluasi kinerja tidak hanya memberikan gambaran tentang pencapaian individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga menjadi dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi. Disisi lain, evaluasi kinerja juga tidak kalah penting dalam acuan faktor karyawan dipromosikan. Rolstadas (Kirana dan Ratnasari, 2017) "Evaluasi kinerja adalah proses aktif yang tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan perbaikan." Evaluasi kinerja merupakan cara yg adil dalam memberikan penghargaan kepada pekerja. Walaupun evaluasi atau kinerja tim penting seiring dengan tim - tim dalam organisasi, tetapi fokus penilaian kinerja pada sebagian perusahaan tetap pada karyawan per individu. Dessler (2011) "Evaluasi kinerja merupakan evaluasi mengenai kinerja yang dihasilkan seorang karyawan, baik kinerja pada masa lalu maupun saat ini sesuai dengan standar prestasi."

Menurut Hasibuan (2020), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atas pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat mendorong karyawan berkerja dengan giat, tekun dan disiplin sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan akan berujung promosi jabatan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan segala upayanya secara maksimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong untuk karyawan mau memberikan seluruh potensi yang dimiliki secara maksimal.

Faktor selanjutnya yang menunjang promosi jabatan adalah pengalaman kerja. Siagian (2019) Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tertentu. Pengalaman kerja merupakan suatu faktor atau kualifikasi penting dalam dunia pekerjaan untuk bisa menempatkan para karyawannya.

Tabel 1.1 Data Promosi Jabatan PT. Pos Indonesia Cabang Manado

Tahun	Jumlah Karyawan	Jabatan Sebelumnya	Jabatan yang dipromosikan	Lama masa kerja
2021	1	ASMAN Operasi	Manajer POOC	17 tahun
	1	Kurlog	Deputi EGM	16 tahun
	1	MAN Operasi	Directur Sales	12 tahun
	1	Kurir	MAN	9 tahun
	1	Staff Administrasi ASMAN Penjualan Kurlog Deputi EGM	Penjualan Ritel MAN Dukungan Umum	10 tahun
2022	1	MAN Pengawasan Unit Pelayanan Luar	MAN Logistik dan Operasi Wakil Kepala Kantor Pos Bidang umum	12 tahun
	1	Manajer Keuangan dan BPM	MAN	4 tahun
	1	MAN Penjualan	Pelayanan	10 tahun
	1	MAN Solusi TI	Deputi EGM	3 tahun
2023	1	Admin	O-Ranger Loker	4 tahun
	1	Unit Pelaksana Operasi	Area Opetasi	3 tahun
	1	SVP Provert	Directur Ritel dan Properti	6 tahun

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2021 karyawan yang dipromosikan sebanyak 5 orang, tahun 2022 ada 4 orang, dan di tahun 2023 hanya 3 karyawan yang dipromosikan. Dalam 5 tahun terakhir, promosi jabatan terus menurun dan sangatlah sedikit, bahkan karyawan memiliki masa kerja yang cukup panjang untuk dapat dipromosikan. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang mengurangi kualitas kinerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado dimana tenaga kerja yang sudah berpengalaman dan memiliki kualitas kerja yang cukup baik masih belum ditempatkan pada jabatan yang dapat membuat karyawan lebih membantu dalam memberikan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Evaluasi Kinerja, Motivasi, dan Pengalaman Kerjaterhadap Promosi Jabatan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado”**

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Evaluasi Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Kantor Pos Manado.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Kantor Pos Manado.
3. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Kantor Pos Manado.
4. Untuk mengetahui apakah Evaluasi Kinerja, Motivasi, dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Kantor Pos Manado.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2020) menyatakan, “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”. Menurut Kasmir (2019), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Promosi Jabatan

Sari dan Finthariasari (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar. Promosi jabatan adalah fasilitas yang bisa mendesak karyawan buat lebih baik ataupun lebih bergairah dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam sesuatu area industri (Handayani dan Hardianti, 2020).

Evaluasi Kinerja

Menurut Wirawan (2019) Penilaian kinerja juga memiliki pengertian yaitu sebagai suatu system formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya yaitu untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Motivasi

Hasibuan (2020) mengatakakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2020), motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya yaitu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja”.

Pengalaman Kerja

Menurut Manullang (2018) pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015).

Penelitian Terdahulu

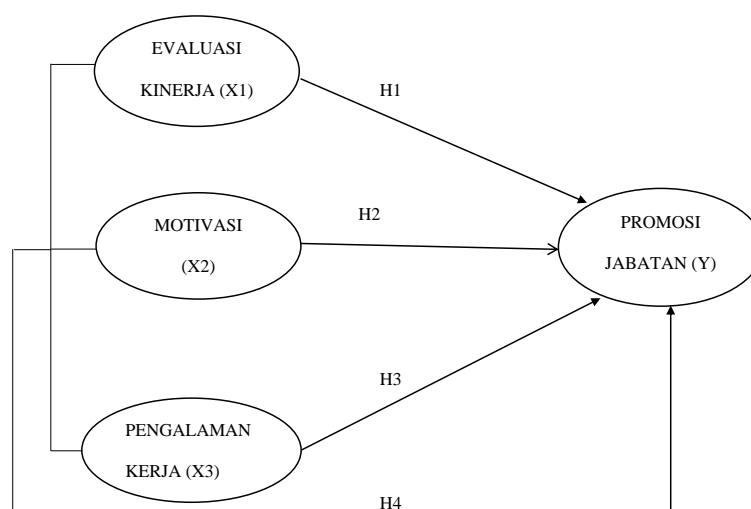
Penelitian yang dilakukan oleh Arnold, Kojo, dan Sendow (2018) dengan judul: Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Badan Pertahanan Nasional Kota Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Evaluasi Kinerja dan Pengalaman kerja terhadap Promosi Jabatan karyawan pada Badan Pertahanan Nasional Kota Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan sampel seluruh populasi sebanyak 36 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Evaluasi Kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan,

sedangkan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dan secara simultan Evaluasi Kinerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Oleh karena pengalaman kerja berdampak langsung terhadap promosi jabatan, maka Badan Pertanahan Nasional Kota Manado harus memperhatikan pegawai dengan pengalamannya dan masa kerjanya baik untuk dipromosikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sungkono dan Dewi (2017) dengan judul: Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Prestasi kerja, Loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah penyampelan jenuh, dengan sampel sebanyak 86 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, sedangkan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dan secara simultan Evaluasi Kinerja dan Pengalaman Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group. Sebab itu, pimpinan perusahaan diharapkan memperhatikan prestasi kerja dari karyawan dan tiap karyawan mampu mempertahankan tingkat loyalitas kerja terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2021) dengan judul: Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPPP) Makassar Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPPP) Makassar Barat. Sampel yang diambil sebanyak 73 orang dengan menggunakan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPPP) Makassar Barat. Sedangkan variabel Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPPP) Makassar Barat. Hal ini berarti, para pimpinan kepegawaian pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPPP) Makassar Barat agar menginformasikan secepat dan seawal mungkin kepada pegawai mengenai formasi jabatan yang akan diduduki secara terbuka dan seadil – adilnya.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

H₁: Diduga Evaluasi Kinerja berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan.

H₂: Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.

H₃: Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan.

H₄: Diduga Evaluasi Kinerja, Motivasi, dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Promosi Jabatan.

3. METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, menurut Sugiono ini adalah jenis penelitian di mana masalah penelitian dirumuskan dan dipelajari hubungan antara dua variabel atau lebih. Studi ini menggunakan empat variabel: tiga variabel bebas dan satu variabel tidak bebas atau terikat.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Pos Indonesia Cabang Manado yang berjumlah 40 Orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Kantor Pos Manado sebanyak 40 karyawan

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang berasal dari wawancara dan kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya oleh peneliti. Data sekunder, di sisi lain, berasal dari sumber yang tidak langsung, seperti dokumen, buku, penelitian terdahulu, internet, dan perusahaan yang terkait dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner. Dilakukannya wawancara untuk mendapatkan data awal dan bertujuan mendapatkan informasi yang mendetail dalam hubungan subjek dan objek dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel**Tabel 2. Devinisi Operasional Variabel**

Variabel	Teori	Indikator	Pengukuran
Evaluasi Kinerja (X1)	Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan ataupun organisasi sesuai dengan standar kinerja.	1. Kerjasama 2. Tanggung Jawab 3. Pencapaian Target 4. Kepemimpinan 5. Semangat Kerja Hasibuan (2020)	Skala Likert
Motivasi (X2)	Keinginan yang muncul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tersebut	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Pengakuan dari atasan Afandi (2021)	Skala Likert
Pengalaman Kerja (X3)	Pengalaman yang dimiliki seseorang, yang berkaitan dengan pekerjaannya baik masa kerja, pengetahuan dan	1. Lama masa kerja 2. Pengalaman yang dimiliki 3. Tingkat pengetahuan	Skala Likert

	keterampilan serta kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan	yang dimiliki Zainullah (2012)	
Promosi Jabatan (Y)	Promosi Jabatan adalah proses dimana seorang karyawan diberikan tanggung jawab dan wewenang tambahan, serta naik ke posisi atau level yang lebih tinggi dalam struktur organisasi.	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Pendidikan 4. Kecakapan Hasibuan (2020)	Skala Likert

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Status
Evaluasi Kinerja (X1)	0.542	0.3120	Valid
	0.489	0.3120	Valid
	0.736	0.3120	Valid
	0.747	0.3120	Valid
	0.757	0.3120	Valid
Motivasi (X2)	0.726	0.3120	Valid
	0.542	0.3120	Valid
	0.642	0.3120	Valid
	0.585	0.3120	Valid
	0.580	0.3120	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	0.661	0.3120	Valid
	0.745	0.3120	Valid
	0.709	0.3120	Valid
	0.829	0.3120	Valid
	0.696	0.3120	Valid
Promosi Jabatan (Y)	0.721	0.3120	Valid
	0.663	0.3120	Valid
	0.754	0.3120	Valid

0.729	0.3120	Valid
0.675	0.3120	Valid
0.640	0.3120	Valid

Sumber: *Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)*

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian validitas variabel Loyalitas(X1), Evaluasi Kinerja(X2), Motivasi(X3) dan Pengalaman Kerja(X4) terhadap Promosi Jabatan (Y), didapatkan bahwa *Correlarion* semua pernyataan dinyatakan valid, sebagaimana ditunjukkan dengan semua nilai r hitung > r tabel. Juga nilai signifikansi korelasi semua item pernyataan kuran dari 0,05. Itu membuktikan, semua item dalam angket ini valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Relibialitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Status
Evaluasi Kinerja (X1)	0.727	0.60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.792	0.60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0.688	0.60	Reliabel
Promosi Jabatan (Y)	0.670	0.60	Reliabel

Sumber : *Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60. Sebab itu dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel tersebut dapat dianggap reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.636	1.518		1.078	.288
	Evaluasi Kinerja	.344	.083	.327	4.125	<,001
	Motivasi	.132	.083	.136	1.600	.118
	Pengalaman Kerja	.419	.074	.569	5.695	<,001

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : *Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)*

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Evaluasi Kinerja, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 1.636 + 0.344X_1 + 0.132X_2 + 0.419X_3$$

- konstanta sebesar 1.636, hal ini menunjukkan bahwa apabila X_1, X_2 dan X_3 bernilai sebesar

0 maka nilai Y tetap sebesar 1.636.

- berdasarkan variabel X_1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b=0.344$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.344.
- berdasarkan variabel X_2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b=0.132$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.132.
- berdasarkan variabel X_3 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_3 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b=0.419$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X_3 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.419.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.731	3	59.577	105.294	<,001 ^b
	Residual	20.369	36	.566		
	Total	199.100	39			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Evaluasi Kinerja, Motivasi

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, didapatkan nilai F hitung (105.294) > F tabel (4.113) dari sig (0.001) < 0,05, maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel X_1, X_2 dan X_3 Secara simultan terhadap Y, sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 7. Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.636	1.518		1.078	.288
	Evaluasi Kinerja	.344	.083	.327	4.125	<,001
	Motivasi	.132	.083	.136	1.690	.118
	Pengalaman Kerja	.419	.074	.569	5.695	<,001

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

- Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung (4.125) > t tabel (1.687) dan Sig (0.001) < 0.05, maka disimpulkan Evaluasi Kinerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y), H1 diterima H₀ ditolak.
- Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung (1.690) > t tabel (1.687) dan Sig (0.001) < 0.05, maka disimpulkan Motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) H2 diterima H₀ ditolak.
- Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung (5.695) > t tabel (1.687) dan sig (0.001) < (0.05), maka dapat disimpulkan Pengalaman Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y), H3 diterima H₀ ditolak

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.898	.889	.752

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Evaluasi Kinerja, Motivasi

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh keragaman variabel jumlah Pengalaman Kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Evaluasi Kinerja (X₁), Motivasi (X₂) dan Pengalaman Kerja (X₃) adalah 89,8% sedangkan 11,2% sisanya dijelaskan variabel lain diluar model regresi.

Pembahasan

Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado

Hasil ini sejalan dengan penelitian Arnold, Kojo, Sendow (2018) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap promosi jabatan sehingga hipotesis ditolak. Tapi penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fauzi dan Chidir (2021) mengatakan bahwa Evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Sama dengan penelitian Yuni Andriani (2018) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan. Perusahaan juga harus tetap memberikan evaluasi terhadap pekerjaan – pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga meminimalisir setiap pekerjaan yang mengulur waktu, dan melihat setiap pekerjaan karyawan yang masih kurang dan diperbaiki untuk bisa dengan cepat diberi kesempatan dalam promosi jabatan.

Pengaruh Motivasi terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap promosi jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini dibuktikan sebanyak 71% karyawan setuju dengan perihal pernyataan perusahaan mendukung hobi karyawan dengan memberikan fasilitas untuk memotivasi dalam bekerja. Artinya motivasi dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih dari seharusnya dan menjadikan dorongan untuk dapat dipromosikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Chidir (2021) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado

Hasil yang sama juga ada pada penelitian Arnold, Kojo, Sendow (2018) yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Rifai (2021) bahwa pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. Begitu pula, pada penelitian Dharma, Adnyani juga mendapatkan hasil yang sama dengan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Prime Plaza Hotel. Dari penelitian sebelumnya mendapatkan hasil yang sama yang berarti pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan. Perusahaan harus melihat dengan jeli berapa banyak karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan tersebut tetapi belum dipromosikan. Perusahaan juga harus bisa adil dalam memberikan promosi kepada karyawannya untuk meminimalisir iri hati kepada karyawan baru yang sudah di promosikan. Tetapi perusahaan harus tetap melihat pengalaman kerja juga dengan kemampuan yang sudah memupuni.

Pengaruh Evaluasi Kinerja, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arnold, Kojo, Sendow (2018) bahwa evaluasi kinerja dan pengalaman kerja secara bersamaan (simultan) mempengaruhi promosi jabatan. Menurut Fauzi dan Chaidir (2021) bahwa evaluasi kinerja dan motivasi secara simultan juga mempengaruhi promosi jabatan. Juga didapatkan penelitian Dharma dan Adnyani (2020) dengan hasil yang sama yaitu pengalaman kerja dan loyalitas secara simultan mempengaruhi promosi jabatan. Hal ini berarti bahwa kolaborasi dalam evaluasi, motivasi dan pengalaman memberikan tambahan untuk mempertimbangkan dipromosikannya seorang karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier Berganda melalui program SPSS versi 29, mengenai pengaruh variabel independen Evaluasi Kinerja, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap variabel dependen Promosi Jabatan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Evaluasi Kinerja, Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Evaluasi Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi dari evaluasi kinerja yang baik, motivasi yang tinggi, dan pengalaman kerja yang cukup merupakan faktor kunci dalam proses promosi jabatan. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan ketiga faktor ini dalam kebijakan promosi untuk memastikan bahwa karyawan yang dipromosikan benar-benar memiliki kapasitas dan potensi untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih besar.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel evaluasi kinerja memiliki nilai yang terendah dari variabel lainnya terhadap promosi jabatan pada PT. Pos Indonesia Cabang Manado, Sehingga perusahaan harus lebih fokus dan memperhatikan juga mengevaluasi sebaik mungkin karyawan karyawan yang memang sudah layak untuk diberikan promosi tanpa mencampuri sistem pemberian karena adanya hubungan kekeluargaan ataupun hubungan

dekat.

2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Pengalaman Kerja memiliki nilai tinggi terhadap Promosi Jabatan sehingga perusahaan harus tetap meningkatkan motivasi bagi karyawan agar terjadi produktivitas yang lebih tinggi dan karyawan dapat lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
3. Pihak atasan sebaiknya ikut serta dalam membantu mempromosikan karyawannya dengan kemampuan yang dimiliki.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek penelitian yang sama, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lainnya yang berhubungan dengan Promosi Jabatan yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arifuddin. (2022). *Perencanaan dan Pengendalian SDM*. Sigi: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Arnold, C. M., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2018). *Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/21216>.
Diakses pada 8 Maret 2024
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, I. G. A. P. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). *Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Pada Prime Plaza Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).
<https://www.academia.edu/download/75646800/33868.pdf>.
Diakses 25 Juni 2024
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rifai, D. F. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Paja Pratama (KPPP) Makassar Barat*. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 24-30. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/JIB/article/view/315>. Diakses 10 November 2023
- Sari, L. P., & Fintariasari, M. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu*. *Jurnal Etrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 216–221. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/927/749>. Diakses 25 Maret 2024
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group* (Doctoral dissertation, Udayana University).

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/28758/18229>

Diakses 10 April 2024

Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.