

## PENGARUH PRESTASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN DI DINAS PENDIDIKAN KOTA TANJUNGBALAI

**Rosnaida<sup>1</sup>, Leni Kurnia Optari<sup>2</sup>, Neni Triastuti<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Asahan

Email: [rosnaidasemm@gmail.com](mailto:rosnaidasemm@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai. Metode penelitian adalah deskriptif kuantitatif, analisis data menggunakan regresi linear berganda dan sampel ditentukan dengan metode sampel jenuh sebanyak 46 responden. Persamaan yang dihasilkan pada analisis regresi linear berganda adalah  $Y = 2,857 + 0,318X_1 + 0,348X_2 + 0,410X_3$ . Hasil uji-F, prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan yang dihasilkan dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,934 > 2,83$ ). Hasil uji-t, prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,432 > 2,016$ ), pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,480 > 2,016$ ) serta kompetensi kerja secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,544 > 2,016$ ). Hasil uji-R<sup>2</sup>, nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,717, artinya variabel prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja menjelaskan variabel promosi jabatan dengan rasio 71,7%, sedangkan 28,3% selebihnya dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci :** Pengembangan Potensi Wisata, Daya Tarik Wisata, Kampung Vietnam

### *ABSTRACT*

*This research aims to determine the simultaneous and partial influence of work performance, work experience and employee work competency on employee promotion. The research method is descriptive quantitative, the data uses multiple linear regression analysis and the sample is determined using a saturated sample method of 46 respondents. The resulting equation in multiple linear regression analysis is  $Y = 2.857 + 0.318X_1 + 0.348X_2 + 0.410X_3$ . The results of the F-test, work performance, work experience and work competency simultaneously influence job promotion resulting from the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $38.934 > 2.83$ ). The results of the t-test show that work performance partially influences job promotion with a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.432v > 2.016$ ), work experience partially influences job promotion with a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.480 > 2.016$ ) and work competency partially influences promotion. position with a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.544 > 2.016$ ). The results of the R<sup>2</sup> test, the customized R square value is 0.717, meaning that the variables of work performance, work experience and work competency explain the variable of promotion with a ratio of 71.7%, while the remaining 28.3% is explained by other variables or factors not included in this research model.*

**Keywords :** *Work Achievement, Work Experience, Work Competency, Position Promotion*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah faktor yang sangat penting dalam pengembangan suatu organisasi atau instansi, yakni sebagai aset penting instansi dan menjadi salah satu faktor penentu keputusan untuk mengembangkan suatu organisasi atau instansi tersebut. Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pengembangan suatu

instansi, keberhasilan suatu organisasi atau instansi bisa tercapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki suatu instansi dapat diandalkan.

Dalam bekerja para pegawai perlu dimotivasi dengan pemberian penghargaan (*reward system*), dengan adanya penghargaan ini dapat membuat mereka semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan mereka juga akan termotivasi agar

berprestasi dan berkinerja tinggi.

Salah satu pemberian penghargaan yang dapat dilakukan suatu instansi adalah dengan melaksanakan promosi jabatan. Promosi atau kenaikan jabatan merupakan suatu hal yang didambakan oleh seorang pegawai karena dianggap suatu penghargaan atas jasa dan pengabdianya selama ini. Promosi jabatan sebagai salah satu cara untuk mengapresiasi kinerja pegawai yang positif, artinya dengan adanya promosi jabatan ini bisa meningkatkan standar kualitas kerja pegawai sehingga memberikan keuntungan kepada instansi tersebut.

Prestasi kerja adalah penilaian hasil kerja pegawai apakah telah sesuai target dan kriteria lainnya dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja digunakan oleh instansi untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai dan juga dijadikan petukan penilaian terhadap kesadaran dan kemampuan masing-masing pegawai. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan instansi dalam menentukan perencanaan pemberian promosi jabatan. Jadi, jika seorang pegawai memiliki prestasi kerja yang baik, maka semakin besar pula kesempatannya memperoleh promosi jabatan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai terdapat fenomena penurunan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai ASN pada tahun 2022 – 2023, bahwa prestasi kerja yang dihasilkan pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai mengalami penurunan secara persentase hasil, meskipun dalam dua tahun berturut-turut berhasil mencapai indikator yang sangat baik. Namun, hal demikian menunjukkan bahwa adanya ketidakmampuan pegawai ASN dalam mempertahankan prestasi kerjanya.

Selain prestasi kerja ada juga faktor pengalaman kerja yang diduga menjadi penyebab menurunnya promosi jabatan di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai. Terdapat beberapa pegawai dengan masa kerja yang rendah, jika masa kerja pegawai rendah maka semakin sulit untuk mendapatkan promosi jabatan dan hal ini

dapat memicu turunnya kinerja maupun promosi jabatan yang ada di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu kompetensi kerja yang mengacu pada kumpulan pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang diperlukan seseorang agar dapat berhasil pada tugas tertentu. Jika pegawai memiliki kompetensi kerja yang baik, maka pegawai tersebut bekerja dengan efisien serta efektif yang dapat meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari belum optimalnya penerapan terhadap informasi birokrasi yang terjadi karena kurangnya dukungan kinerja layanan publik, seperti belum optimalnya akuntabilitas kinerja, keuangan dan juga belum optimalnya sarana dan prasarana aparatur.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Prestasi Kerja**

Menurut Badriyah (2018), prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan pada kecakapan, pengalaman serta waktu dalam bekerja. Sunyoto (2019) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketetapan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap kepada pegawai yang dapat menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Handoko (2014), pengalaman kerja adalah penguasaan

pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat beberapa indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu/masa kerja, yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas suatu pekerjaan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki, bahwa pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan mencakup kemampuan memahami serta menerapkan informasi pada tanggung jawab. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, merujuk pada pelaksanaan aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

### **Kompetensi Kerja**

Menurut Wibowo (2015), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011;44), indikator kompetensi kerja adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan, bahwa segala hal yang harus diselesaikan berdasarkan daya pikir yang dilandasi dengan pengetahuan dalam meyelesaikan pekerjaannya.
2. Pemahaman, tingkat keberhasilan personal tergantung dari bagaimana dirinya mengerti apa yang harus dikerjakan, bagaimana metode penyelesaiannya serta meyakinkan bahwa apa yang dikerjakan telah sesuai instruksi organisasi.
3. Kemampuan, yakni penilaian terhadap daya tanggap dan responsibilitas personal akan kreativitasnya bekerja.
4. Nilai, bahwa tindakannya dalam bekerja masih dalam regulasi yang ditetapkan oleh organisasi atau sebaliknya yang

dapat merugikan organisasi itu.

5. Sikap, yakni pandangan terhadap masalah-masalah yang terjadi pada diri seorang pegawai maupun pada rekan kerja maupun lingkungan organisasinya.

### **Promosi Jabatan**

Menurut Wirawan (2015), promosi jabatan merupakan penghargaan dengan memberikan kenaikan pangkat atau jabatan lebih tinggi daripada sebelumnya. Promosi jabatan merupakan sarana yang mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan instansi atau perusahaan. Menurut Wahyudi (2012), indikator promosi jabatan yaitu:

1. Kejujuran, bahwa penilaian individu yang paling penting adalah sikap jujur dan tidak memiliki pemikiran negatif, dimana hal tersebut akan menjadi evaluasi penting bagi manajemen organisasi.
2. Loyalitas, durasi personal bekerja pada instansi dengan berbagai kondisi hingga sampai pada titik keberhasilan dalam citra yang baik bagi organisasi.
3. Tingkat pendidikan, bahwa setiap pegawai lebih mudah untuk mendapatkan promosi jabatan apabila memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.
4. Pengalaman kerja, rutinitas sebagai instrumen dalam memediasi evaluasi dan bagian mana yang harus diisi oleh pegawai dalam pengembangan karirnya.
5. Inisiatif, yaitu setiap pegawai berhak melakukan tindakan di luar prosedur organisasi dengan tujuan mempermudah, mempercepat dan lebih akurat dalam proses penyelesaian pekerjaan itu.

### **Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan**

Prestasi kerja adalah hasil atau pencapaian yang telah diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Menurut Dharma (2018;3), bahwa dalam lingkungan kerja, prestasi yang baik tentu dihargai dan dapat mempengaruhi promosi jabatan bagi individu tersebut. Dengan demikian, prestasi kerja yang baik

dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi peluang seorang pegawai dalam dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dalam instansi.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan**

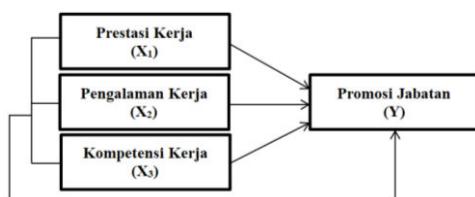
Pengalaman kerja adalah periode waktu dimana seseorang bekerja dalam suatu jabatan tertentu. Dengan demikian, pengalaman kerja yang luas dan relevan sering kali dianggap sebagai aset berharga dalam perjalanan karier seseorang. Pengalaman kerja dapat dapat berperan penting dalam proses promosi jabatan (Sedarmayanti, 2017).

### **Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Promosi Jabatan**

Kompetensi kerja mencakup berbagai aspek yang meliputi pengetahuan, keterampilan, intrapersonal serta kemampuan berpikir kritis dan sikap yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan atau profesi tertentu. Dengan demikian, kompetensi yang relevan dan tinggi sering kali menjadi faktor utama yang dipertimbangkan dalam proses promosi. Selain itu kompetensi kerja yang terbukti dapat memperkuat reputasi seseorang di tempat kerja yang membuka peluang promosi jabatan (Usman, 2016).

### **Kerangka Konseptual**

Gambaran kerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Pada gambar di atas menjelaskan tentang hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yaitu prestasi kerja ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), kompetensi kerja ( $X_3$ ) dan satu variabel dependen yaitu promosi jabatan ( $Y$ ).

### **Hipotesis**

$H_1$ : Prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai

$H_2$ : Prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sifat penelitian menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai yang beralamatkan di Jalan Gaharu No.3, Kelurahan Sirantau, Kecamatan Datuk Bandar, Kota Tanjungbalai, Sumatera Utara dari bulan April sampai dengan Juli 2024.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini yakni seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 46 orang dan tidak termasuk Kepala Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 46 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

1. Data primer, data yang diperoleh dengan menyebarluaskan daftar pernyataan (kuisiner) kepada pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai sebagai responden dan melakukan wawancara terhadap para pegawai serta Kepala Dinas Kantor Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai untuk dapat memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti apabila informasi yang didapat dirasa masih kurang.
2. Data Sekunder, data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang mendukung penelitian yang diperoleh dari Kantor

Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai. Hal ini dapat berupa literatur atau bahan referensi.

#### Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner, suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar daftar pertanyaan yang diberikan kepada pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.
2. Wawancara, suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden yaitu pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.
3. Studi Dokumentasi, suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data seperti tugas pokok, fungsi serta sejarah singkat yang diperoleh dari Kantor Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai.

#### Metode Analisis Data

Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y: Variabel dependen (promosi jabatan)  
 a : Koefisien regresi (konstanta)  
 b<sub>1</sub>: Koefisien regresi prestasi kerja  
 b<sub>2</sub>: Koefisien regresi pengalaman kerja  
 b<sub>3</sub>: Koefisien regresi kompetensi kerja  
 X<sub>1</sub>: Variabel independen prestasi kerja  
 X<sub>2</sub>: Variabel independen pengalaman kerja  
 X<sub>3</sub>: Variabel independen prestasi kerja  
 e: *Term of error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas akan diuraikan pada tabulasi dan deskripsi di bawah ini:

Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
P1	0,505	0,290	Valid
P2	0,583	0,290	Valid
P3	0,559	0,290	Valid
P4	0,665	0,290	Valid
P5	0,542	0,290	Valid
P6	0,476	0,290	Valid

P7	0,564	0,290	Valid
P8	0,376	0,290	Valid
P9	0,406	0,290	Valid
P10	0,367	0,290	Valid
P11	0,622	0,290	Valid
P12	0,385	0,290	Valid
P13	0,338	0,290	Valid
P14	0,418	0,290	Valid
P15	0,374	0,290	Valid
P16	0,717	0,290	Valid
P17	0,471	0,290	Valid

Hasil uji validitas pada seluruh pernyataan membuktikan bahwa nilai-nilai pada setiap item pernyataan yang dihasilkan > r<sub>tabel</sub> (0,290), sehingga seluruh item pernyataan pada penelitian ini adalah valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Berikut disajikan hasil uji reliabilitas seperti pada tabel di bawah ini:

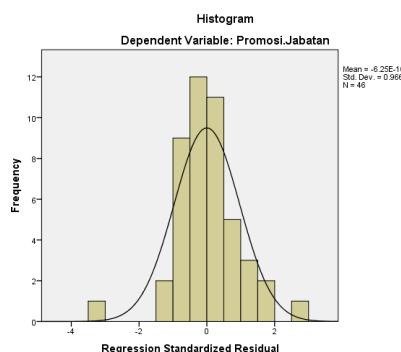
Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Syarat Pengukuran Reliabilitas	Ket.
Prestasi kerja (X <sub>1</sub> )	0,774	> 0,60	Reliabel
Pengalaman kerja (X <sub>2</sub> )	0,760	> 0,60	Reliabel
Kompetensi kerja (X <sub>3</sub> )	0,770	> 0,60	Reliabel
Promosi jabatan (Y)	0,747	> 0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa variabel pada penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach's alpha*, antara lain prestasi kerja (0,774), pengalaman kerja (0,760), kompetensi kerja (0,770) serta promosi jabatan (0,747) > 0,60, sehingga dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

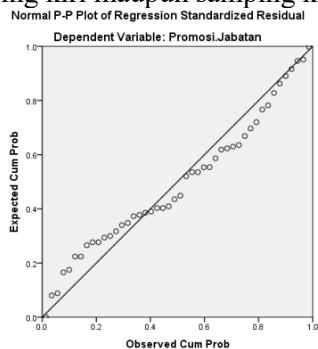
### Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas disajikan pada dua cara, yaitu berdasarkan grafik (histogram dan P-P Plot) serta tabel statistik (*kolmogorov smirnov*) seperti yang akan disajikan di bawah ini:



Grafik histogram di atas membuktikan bahwa data statistik penelitian dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, karena pola persebaran data terlihat membentuk lonceng yang menyatu pada bagian tengah, kemudian tidak miring ke samping kiri maupun samping kanan.



P-P Plot membuktikan bahwa data terdistribusi normal yang ditunjukkan dari sebaran data pada titik-titik yang sama jumlahnya dengan 46 responden terletak disepanjang garis yang membentuk diagonal dan dimulai dari titik 0,0 pada pertemuan garis sumbu X dan Y.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.88572071
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.107
	Negative	.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.726
Asymp. Sig. (2-tailed)		.667

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Nilai yang dihasilkan pada uji normalitas melalui statistik yaitu 0,667 (nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)*) > 0,05 (tingkat signifikansi 5%), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebaran data terdistribusi normal dan memenuhi syarat asumsi normalitas.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik yang kedua dilakukan melalui uji multikolinearitas.

#### Coefficients<sup>a</sup>

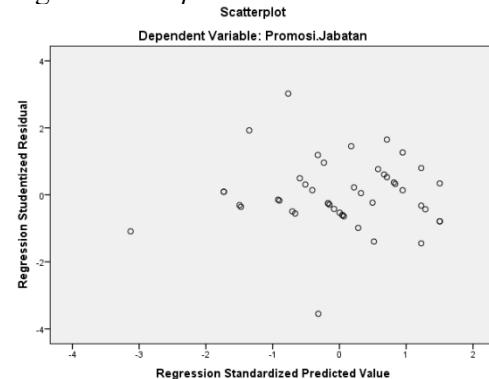
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Prestasi.Kerja	.615	1.625
Pengalaman.Kerja	.644	1.552
Kompetensi.Kerja	.666	1.501

a. Dependent Variable: Promosi.Jabatan

Variabel faktor (bebas) terbebas atau terhindar dari masalah-masalah multikolinearitas yang dibuktikan dari nilai *tolerance* variabel prestasi kerja (0,615), pengalaman kerja (0,644) serta kompetensi kerja (0,666) > 0,1. Sejalan dengan itu, skor VIF pada variabel prestasi kerja (1,625), pengalaman kerja (1,552) serta kompetensi kerja (1,501) < 10.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada asumsi klasik yang terakhir dilakukan dengan cara mengamati diagram *scatterplot* berikut:



Grafik *scatterplot* di atas membuktikan bahwa sebaran data statistik tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, dimana seluruh tanggapan responden (titik-titik) tersebar di seluruh area plot pada titik 0 sumbu X serta sumbu Y.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat melalui statistik dan uraian di bawah ini:

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.857	1.867	
Prestasi.Kerja	.318	.093	.347
1 Pengalaman.Kerja	.348	.140	.245
Kompetensi.Kerja	.410	.090	.442

a. Dependent Variable: Promosi.Jabatan

$$Y = 2,857 + 0,318X_1 + 0,348X_2 + 0,410X_3$$

- Nilai konstanta 2,857, artinya jika nilai yang dihasilkan oleh variabel prestasi kerja ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi kerja ( $X_3$ ) sama dengan nol (0), maka nilai promosi jabatan (Y) tetap (konstan) sebesar 2,857.
- Koefisien regresi prestasi kerja ( $X_1$ ) 0,318, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel prestasi kerja ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan nilai promosi jabatan (Y), sebesar 0,318 satuan.
- Koefisien regresi pengalaman kerja ( $X_2$ ) 0,348, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan nilai promosi jabatan (Y), sebesar 0,348 satuan.
- Koefisien regresi kompetensi kerja ( $X_3$ ) 0,410, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kompetensi

kerja ( $X_3$ ), maka akan meningkatkan nilai promosi jabatan (Y), sebesar 0,410 satuan.

#### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Kriteria agar  $H_1$  diterima adalah dengan menghasilkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (signifikansi  $< 0,05$ ), dimana nilai  $F_{hitung}$  bersumber dari *output* statistik, sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan nilai  $(n - k) - 1 = (46 - 3) - 1 = 42$  yaitu 2,83 pada tabel distribusi F.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regressi on	98.176	3	32.725	38.9	
1 Residual	35.303	42	.841		
Total	133.478	45			

a. Dependent Variable: Promosi.Jabatan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi.Kerja, Pengalaman.Kerja, Prestasi.Kerja

$F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,934 > 2,83$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menjelaskan bahwa secara simultan ataupun serempak variabel prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan, maka  $H_1$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak.

#### Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Kriteria agar  $H_2$  diterima adalah dengan menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  (signifikansi  $< 0,05$ ), dimana nilai  $t_{hitung}$  bersumber dari *output* statistik, sementara nilai  $t_{tabel}$  berdasarkan nilai  $(n - k) = (46 - 3) = 43$  yaitu 2,016 pada tabel distribusi t.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
(Constant)	1.530	.133
Prestasi.Kerja	3.432	.001
1 Pengalaman.Kerja	2.480	.017
Kompetensi.Kerja	4.544	.000

a. Dependent Variable:  
Promosi.Jabatan

1. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,432 > 2,016$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , menjelaskan bahwa secara parsial prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, maka  $H_2$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak.
2. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,480 > 2,016$ ) dan nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ , menjelaskan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, maka  $H_2$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak.
3. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,544 > 2,016$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menjelaskan bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, maka  $H_2$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak.
4. Variabel kompetensi kerja ( $X_3$ ) adalah variabel bebas yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan, dimana menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  ( $4,544$ ) yang paling tinggi diantara variabel bebas yang lainnya.

#### Hasil Koefisien Determinasi (Uji- $R^2$ )

Kontribusi rasio seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini dinyatakan pada nilai koefisien determinasi pada kolom *adjusted R square* karena menggunakan tiga variabel bebas.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.717	.917

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi.Kerja, Pengalaman.Kerja, Prestasi.Kerja  
b. Dependent Variable: Promosi.Jabatan

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,717, artinya prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja mampu menjelaskan promosi jabatan sebesar 71,7%, sedangkan 28,3% selebihnya dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak

termasuk dalam model penelitian ini, artinya pengaruh yang dihasilkan seluruh variabel bebas terhadap promosi jabatan adalah akurat, karena menghasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) > 50% (0,5).

#### Pembahasan

#### Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji-F, nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,934 > 2,83$ ) dan signifikansi yang bernilai ( $0,000 < 0,05$ ), artinya prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai, sehingga membuktikan bahwa  $H_1$  dapat diterima.

Promosi jabatan menjelaskan bahwa apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau levelnya (Priansa, 2016). Masalah kurangnya promosi jabatan yang terjadi pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai menurut hipotesa terjadi karena menurunnya prestasi kerja yang dihasilkan pegawai ASN, masih terdapat pegawai ASN yang minim dalam pengalaman kerja hingga rendahnya kompetensi kerja yang dimiliki oleh para pegawai ASN.

Menurut hasil penelitian membuktikan bahwa faktor prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja mampu memberikan dampak positif terhadap terjadinya promosi jabatan. Hal tersebut dapat dibuktikan pada hasil uji simultan serta mendukung dan dapat membuktikan hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang telah diajukan pada penelitian ini.

Hasil yang didapatkan pada uji-F ini, sejalan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Cut Fandriani dkk (2023), bahwa secara simultan terdapat pengaruh loyalitas prestasi kerja dan senioritas terhadap promosi jabatan, Didit Fachri (2021), bahwa pendidikan, pengalaman kerja dan masa kerja memberi pengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan, Edy

Prasetyo (2019), bahwa secara simultan terdapat pengaruh kompetensi kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan, Weri Novita (2019), secara simultan kompetensi dan prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan serta Yurastika Mahdona (2019), bahwa prestasi kerja, pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh terhadap promosi jabatan.

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

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji-t, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,432 > 2,016$ ) dan signifikansi yang bernilai ( $0,001 < 0,05$ ), artinya prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai, sehingga membuktikan bahwa  $H_2$  dapat diterima.

Prestasi kerja menjadi bagian penting dalam setiap pencapaian individu dalam organisasi yang menggambarkan suatu penilaian apakah individu layak untuk mendapatkan apresiasi dari organisasi (Badriyah, 2018). Masalah promosi jabatan diduga karena pegawai ASN Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai tidak mampu mempertahankan prestasi kerja yang dihasilkan pada periode sebelumnya.

Hasil penelitian pada analisis regresi dan uji parsial menerangkan bahwa terjadi hubungan searah serta signifikan antara prestasi kerja dengan promosi jabatan, yakni apabila prestasi kerja semakin baik, maka promosi jabatan akan sering dilaksanakan, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan ( $H_2$ ) telah terbukti dan dapat diterima.

Hasil yang didapatkan pada uji-t ini, sejalan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Cut Fandriani dkk (2023), penelitian Edy Prasetyo (2019), riset Weri Novita (2019) serta pada penelitian Yurastika Mahdona (2019) yang membuktikan bahwa hasil uji-t, prestasi kerja memberi pengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

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

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji-t, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,480 > 2,016$ ) dan signifikansi yang bernilai ( $0,017 < 0,05$ ), artinya pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai, sehingga membuktikan bahwa  $H_2$  dapat diterima.

Organisasi memberikan hak-hak pegawai seperti kenaikan pangkat atau promosi jabatan, khususnya bagi pegawai yang memiliki pengalaman kerja serta sesuai kebutuhan dari organisasi itu sendiri (Handoko, 2014). Masalah pengalaman kerja menjadi penyebab para pegawai ASN Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai tidak mendapatkan promosi jabatan, yakni kurangnya masa kerja dan pengetahuan terhadap apa yang menjadi tanggung jawab mereka.

Pengalaman kerja berdasarkan hasil analisis regresi serta pengujian secara parsial menghasilkan nilai positif dan pengaruh signifikan, yang mencerminkan bahwa tingkat pengalaman kerja yang semakin baik akan memberikan peluang besar akan terlaksananya promosi jabatan bagi pegawai, maka pembuktian terhadap hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang telah diajukan dapat diterima.

Hasil yang didapatkan pada uji-t ini, sejalan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Didit Fachri (2021) yang membuktikan bahwa hasil uji-t, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan. Namun, terdapat perbedaan atau hasil yang tidak sejalan pada penelitian oleh Yurastika Mahdona (2019) yang menerangkan bahwa pengalaman kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi promosi jabatan.

### **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji-t, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,544 > 2,016$ ) dan signifikansi yang bernilai ( $0,000 < 0,05$ ), artinya kompetensi kerja secara parsial berpengaruh terhadap promosi

jabatan pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai, sehingga membuktikan bahwa  $H_2$  dapat diterima.

Kompetensi kerja mencerminkan pegawai memiliki tingkat pengetahuan, kemampuan, daya tanggap serta analisa pada suatu pekerjaan, karena kompetensi ditentukan dari sikap pegawai dalam melaksakan tugas (Weri, 2019). Masalah kompetensi kerja pada pegawai ASN Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai terlihat dari kemampuan mereka melaksanakan birokrasi pelayanan publik, sehingga penerapan promosi jabatan masih tertunda.

Melalui hasil penelitian yang dilakukan pada analisis regresi dan uji parsial menerangkan bahwa terjadi hubungan searah serta signifikan antara kompetensi kerja dengan promosi jabatan, yakni jika kompetensi kerja lebih baik diterapkan, maka peluang promosi jabatan dapat terlaksana, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap promosi jabatan ( $H_2$ ) telah terbukti dan dapat diterima.

Hasil yang didapatkan pada uji-t ini, sejalan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Edy Prasetyo (2019) serta pada penelitian Weri Novita (2019) yang membuktikan bahwa hasil uji-t, kompetensi memberi dampak positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

## KESIMPULAN

1. Hasil uji simultan (uji-F) membuktikan bahwa  $H_1$  diterima, maka prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan yang dihasilkan dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,934 > 2,83$ ).
2. Hasil uji parsial (uji-t) membuktikan bahwa  $H_2$  diterima, maka prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan yang dihasilkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,432 > 2,016$ ), pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan yang dihasilkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,480 > 2,016$ ) serta kompetensi kerja secara parsial berpengaruh terhadap

promosi jabatan yang dihasilkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,544 > 2,016$ ).

3. Hasil koefisien determinasi (uji- $R^2$ ) membuktikan bahwa determinasi nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,717, artinya variabel prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi kerja menjelaskan variabel promosi jabatan dengan rasio 71,7%, sedangkan 28,3% selebihnya dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung: Pustaka Setia.
- Dharma, Agus. 2018. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Press.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Undip.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Manullang, Marihot. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Bandung: Cita Pustaka Media.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Dwi. 2014. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Cetakan Kelima, Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Edisi Kelima, Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Produktivitas dan Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Jakarta: Kencana.

- Usman, Effendy. 2016. *Asas-asas Manajemen*. Edisi Ketiga, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Cut Fandriani, dkk, "Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pegawai pada Kantor Balai Guru Penggerak Provinsi Aceh", *Jurnal Humaniora*. 2023. Vol.7, No.2: 448-455
- Didit Fachri, "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Masa Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat", *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB)*. 2021. Vol.5, No.2: 24-30
- Edy Prasetyo, "Pengaruh Kompetensi dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PDAM Tirtauli Cabang Pematangsiantar", *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 2019. Vol.7, No.1: 15-23
- Weri Novita, "Pengaruh Kompetensi dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar", *Maker: Jurnal Manajemen*. 2019. Vol.5, No.1: 89-102
- Yurastika Mahdona, "Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan di RS Ibnu Sina Pasaman Barat", *Menara Ekonomi*. 2019. Vol.3, No.6: 54-62