

**PENGARUH EVALUASI KINERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MANADO**

*PERFORMANCE EVALUATION EFFECT AND WORK EXPERIENCE ON POSITION PROMOTION
IN THE NATIONAL LAND AGENCY OF MANADO CITY*

Oleh :

Cindy M. Arnold¹
Christoffel Kojo²
Greis M. Sendow³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹cindymarsellaarnold@yahoo.com

²christoffelkojo@gmail.com

³greissendow@yahoo.com

Abstrak : Pentingnya evaluasi kinerja pegawai, baik untuk kepentingan organisasi maupun kepentingan personal dari pegawai, maka dalam prakteknya penilaian haruslah objektif, transparan dan terukur, sehingga diharapkan mampu merubah pola kerja yang mengarah pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Dalam pengolahan sumber daya manusia Badan Pertanahan Nasional kota Manado harus melihat dari evaluasi kinerja pada karyawannya dimana masih banyaknya pengeluhan masyarakat akan pelayanan yang diberikan oleh Badan Pertanahan Nasional kota Manado. Evaluasi kinerja yang baik membawa kualitas pelayanan yang mumpuni untuk menyelesaikan target kerja kantor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja dan pengalaman kerja secara simultan atau parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Pertanahan Nasional kota Manado. Penelitian ini menjadikan semua populasi menjadi sampel sebanyak 36 karyawan tetap. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan evaluasi kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Secara parsial evaluasi kinerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap promosi jabatan. Secara parsial pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, maka sebaiknya Badan Pertanahan Nasional Kota Manado perlu lebih tingkatkan lagi tentang evaluasi kinerja dan pengalaman kerja dari karyawan, agar tercapainya tujuan perusahaan karena evaluasi kinerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Kata Kunci: *evaluasi kinerja, pengalaman kerja, promosi jabatan*

Abstract : *The importance of employee performance evaluation, both for the interests of the organization and the personal interests of employees, so that in practice the assessment must be objective, transparent and measurable, so that it is expected to be able to change work patterns that lead to increased morale and productivity. In the processing of human resources, Manado City National Land Agency must see from the performance evaluation of its employees where there is still a lot of community complaining about the services provided by the Manado City National Land Agency. A good performance evaluation brings quality service that is capable of completing office work targets. This study aims to determine the effect of performance evaluation and work experience simultaneously or partially affect the promotion of the Manado National Land Agency. This study makes all the population a sample of 36 permanent employees. The method used in this study is using multiple linear analysis. The results show that simultaneous performance evaluation and work experience have a significant effect on promotion. Partially, performance evaluation is influential but not significant to promotion. Partially work experience has a significant influence on promotion, so the Manado City National Land Agency needs to improve more about the performance evaluation and work experience of employees, in order to achieve corporate goals because performance evaluation and work experience simultaneously have a significant effect on the promotion promotion.*

Keywords: *performance evaluation, work experience, job promotion*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini pengelolaan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi tidak lagi sebatas hubungan antara majikan dan pekerja yang sifatnya satu arah, dalam arti para pekerja tidak memiliki hak-hak yang harus didengar dan diperhatikan oleh majikan. Hubungan yang berkembang dalam pengelolaan organisasi modern saat ini adalah hubungan dua arah yang seimbang. Perusahaan dalam hal ini sangat perlu untuk menjaga kesinambungan eksistensi dan pengabdian dari para karyawannya secara profesional.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Dalam pemberian promosi jabatan evaluasi kinerja dan pengalaman kerja sangatlah berperan penting.

Pengalaman kerja sangat berpengaruh bukan hanya pada keefektivan karyawan tersebut dalam bekerja tapi juga pada pelayanan perusahaan, dan sejauhmana perusahaan dapat mengatasi resiko dengan adanya karyawan yang telah memiliki pengalaman dalam bidangnya yang dapat membuat suatu keuntungan bagi perusahaan. Mahony, Malayka dan Daniel (2012) mengungkapkan makin tinggi nilai yang dirasakan pada pengalaman kerja maka semakin kuat hubungannya dengan penilaian kinerja yang berdampak pada pengembangan karir.

Promosi jabatan sangatlah baik untuk karyawan maupun perusahaan dalam hal ini karyawan dapat menyalurkan pengalaman yang di dapat untuk kelangsungan kinerja perusahaan yang lebih baik ini juga dapat berdampak baik pada perusahaan bilamana adanya karyawan yang sudah terampil dalam mengatasi resiko ataupun yang mempunyai prakarsa serta ide-ide yang ia dapatkan dalam pengalaman ia bekerja dapat tersalurkan pada penempatannya yang tepat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh

1. Evaluasi Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan karyawan Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
2. Evaluasi Kinerja terhadap Promosi Jabatan karyawan Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
3. Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan karyawan Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Dessler (2006:5), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Evaluasi Kinerja

Menurut *Rolstadas* dalam Kirana dan Ratnasari (2017) Evaluasi kinerja adalah proses aktif yang tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan perbaikan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja, Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual.

Pengalaman Kerja

Menurut Siagian (2010:52), 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 tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbedabeda, dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam. Dengan pengalaman, seseorang akan mampu mengembangkan kemampuannya, sehingga diharapkan ia akan merasa betah untuk tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya muncul harapan pada dirinya untuk bisa dipromosikan.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan menurut Wahyudi (2009) promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut.

Penelitian Terdahulu

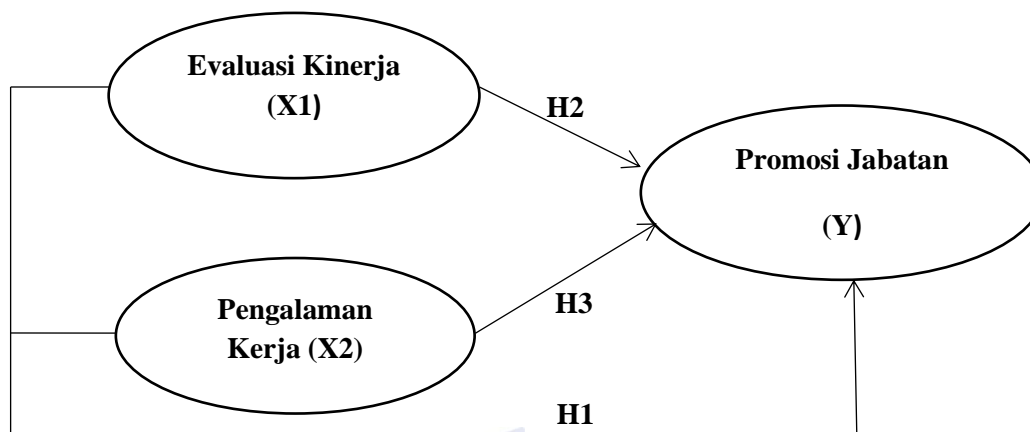
Judas (2013) melakukan penelitian tentang Mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manfaatnya kepada perusahaan pada mutasi dan promosi apakah berpengaruh pada prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Mutasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai. Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Animun, Sepang dan Uhing (2017) melakukan penelitian tentang analisis pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi berdasarkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk cabang manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi dilakukan berdasarkan prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai. Mutasi tidak berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja pegawai. Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hubungan antara mutasi dan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pegawai kuat.

Dewi dan Riana (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh penilaian kinerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada PT. Bali Biasa Indah koleksi kuta Bali. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.

Muamarizal, Samsir dan Marzolina (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Jasaraharja putra cabang pekanbaru. Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk (1) Menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Jasaraharja Putera Pekanbaru. (2) Menganalisis pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Jasaraharja Putera Pekanbaru. (3) Menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan di PT. (1) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. (2) Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Sungkono dan Dewi (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh prestasi kerja, loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT. Bali Pawiwahan coco group. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung. Hasil analisis menunjukkan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung. Selain itu, loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori dan kajian empiris

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga evaluasi kinerja dan pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan.

H₂: Diduga evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

H₃: Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Bahwa evaluasi kinerja dapat meningkatkan promosi jabatan, demikian pula pengalaman kerja dapat meningkatkan promosi jabatan. Dengan demikian diadakan penelitian pada objek penelitian agar dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya variabel-variabel yang ada terhadap promosi jabatan. Dengan kita mengetahui seberapa besar pengaruhnya, diharapkan agar pembaharuan secara berkesinambungan untuk kepentingan instansi guna tercapai tujuan bersama agar supaya dilakukan dengan tepat.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dilaksanakan di Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 57) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah digeneralisasi dan diambil oleh peneliti yaitu 36 pegawai tetap yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.

Sehubungan dengan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan populasi karyawan di Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau mewakili populasi yang diteliti). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012 : 116). Sampel yang diambil adalah seluruh populasi sebanyak 36 pegawai.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung melalui kuisioner yang disusun dengan teknik wawancara. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait.

Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari seluruh pegawai yang ada di Badan Pertanahan Nasional Kota Manado, berdasarkan kuisioner mengenai evaluasi kinerja, pengalaman kerja, dan promosi jabatan. Data sekunder diperoleh dari Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan *kuisioner* (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik pada pegawai, atau pimpinan. Penggunaan kuisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Manado, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Evaluasi Kinerja (X1)

Yani (2012 : 118) penilaian kinerja atau evaluasi kinerja adalah menilai rasio dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan..

Pengalaman Kerja (X2)

Zainullah, (2013) Pengalaman kerja merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang di peroleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik.

Promosi Jabatan (Y)

Hasibuan (2012 : 108) Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Teknik Analisis

Data yang di peroleh dari responden yaitu pegawai tetap/*organic* melalui kuisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Sofyan dan Heri, 2009:81). Berdasarkan uraian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu evaluasi kinerja (X1), pengalaman kerja (X2) terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu promosi jabatan (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

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

Keterangan :

- Y : Promosi jabatan
- a : *Intercept* (konstanta)
- b1 : Koefisien regresi untuk X1
- X1 : Evaluasi kinerja
- b2 : Koefisien regresi untuk X2
- X2 : Pengalaman kerja
- b3 : Koefisien regresi untuk X3
- e : Nilai residu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas Variabel Penelitian****Tabel 1. Hasil uji validitas variabel penelitian**

Variabel	Item	r_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Evaluasi Kinerja (X1)	X1.1	0.843	0.000	VALID
	X1.2	0.821	0.000	VALID
	X1.3	0.862	0.000	VALID
	X1.4	0.858	0.000	VALID
	X1.5	0.829	0.000	VALID
	X1.6	0.875	0.000	VALID
	X1.7	0.845	0.000	VALID
	X1.8	0.836	0.000	VALID
	X1.9	0.838	0.000	VALID
	X1.10	0.866	0.000	VALID
	X1.11	0.765	0.000	VALID
	X1.12	0.836	0.000	VALID
	X1.13	0.836	0.000	VALID
	X1.14	0.782	0.000	VALID
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0.717	0.000	VALID
	X2.2	0.523	0.001	VALID
	X2.3	0.491	0.002	VALID
	X2.4	0.313	0.063	VALID
	X2.5	0.629	0.000	VALID
	X2.6	0.693	0.000	VALID
Promosi Jabatan (Y)	Y1	0.478	0.003	VALID
	Y2	0.547	0.000	VALID
	Y3	0.494	0.002	VALID
	Y4	0.459	0.004	VALID
	Y5	0.376	0.022	VALID
	Y6	0.541	0.001	VALID
	Y7	0.604	0.000	VALID
	Y8	0.687	0.000	VALID
	Y9	0.494	0.002	VALID
	Y10	0.432	0.008	VALID

Sumber: Olah Data, 2018

Dari Tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total untuk masing-masing 14 pernyataan untuk variabel X1, 6 pernyataan untuk variabel X2, dan 10 pernyataan untuk variabel Y, seluruhnya menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Uji Asumsi Klasik Regresi.

Deteksi terhadap multikolinearitas bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Santoso (2000:206) suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas apabila mempunyai Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1. Variabel bebas yaitu

evaluasi kinerja dan pengalaman kerja memiliki nilai VIF < 10 dan untuk nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

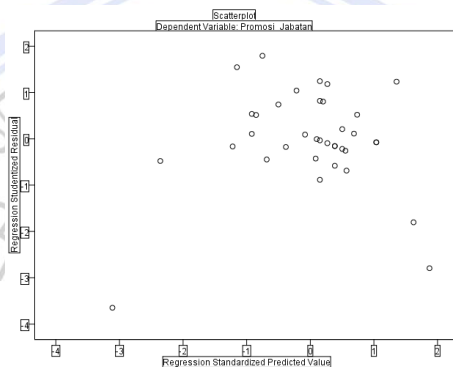
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Evaluasi Kinerja (X1)	1.058	0.946	Non Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	1.058	0.946	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Olah SPSS, 2018

Berdasarkan Gambar 2 Uji heteroskedastisitas yang menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Promosi Jabatan (Y).

Uji Heteroskedastisitas

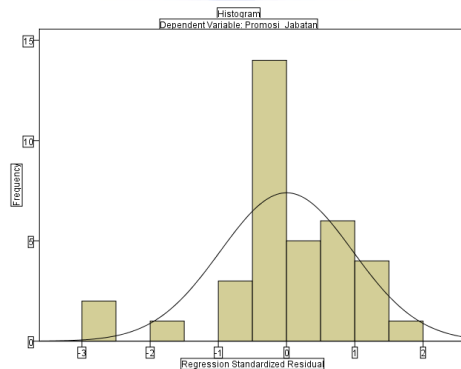


Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olah SPSS, 2018

Uji Normalitas

Uji normalitas maksudnya untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Nilai residual berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng (bell-shaped curve) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai ekstrem dalam data yang diambil (Suliyanto, 2005:63). Kurva normal pada histogram dibawah, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal karena membentuk lonceng.



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Data Olah SPSS, 2018

Pembahasan

Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya yaitu evaluasi kinerja yang dilakukan akan menurunkan promosi jabatan, namun penurunan tersebut tidak signifikan atau bermakna. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Adriani (2018)

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil tersebut terlihat pada nilai signifikansi pada hasil uji parsial yang lebih kecil dari batas signifikan atau nilai t hitung lebih besar dari t table dan memiliki nilai B positif. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan.

Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel evaluasi kinerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan yang ditunjukkan dari hasil pengujian model regresi dengan nilai F hitung dengan signifikansi yang lebih kecil dari batas signifikan atau dilihat dari nilai F hitung dan F tabel yang dimana F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel evaluasi kinerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap promosi jabatan diterima atau terbukti.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan

Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa evaluasi kinerja tidaklah berpengaruh pada karyawan untuk menjadi tolak ukur dalam mendapatkan promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat pada realita yang ada bahwa evaluasi kinerja bukan hanya satu-satunya untuk mendapatkan promosi jabatan, dimana masih banyaknya tolak ukur perusahaan masa kini yang menjadikan seseorang mendapatkan promosi jabatan contohnya tingkat pendidikan yang di peroleh skil dari karyawan serta dedikasi pada perusahaan bisa menjadi suatu tolak ukur bagi perusahaan masa kini untuk memberikan promosi kepada karyawannya.

2. Implikasi pengalaman kerja terhadap promosi jabatan

Dalam penelitian ini telah dinyatakan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi promosi jabatan seorang karyawan. Hal ini dapat dilihat dari lamanya seorang bekerja maka semakin tinggi pula ia menguasai tugas yang diberikan, dan dapat mengurangi resiko yang ada pada perusahaan. Selain itu tingkat pengetahuan akan pekerjaannya akan sangat mempengaruhi seseorang dalam mendapatkan promosi, bagaimana seorang karyawan dapat menguasai pekerjaannya melalui pengalaman selama ia bekerja menjadi hal yang sangat bisa di perhatikan oleh perusahaan dalam menilai seorang karyawan untuk mendapatkan promosinya.

3. Implikasi evaluasi kinerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa evaluasi kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan jadi bisa dikatakan baik pegawai dalam bekerja dan berpengaruh signifikan yang dipengaruhi oleh evaluasi kinerja dan pengalaman kerja, maka dibutuhkan perhatian yang lebih lagi dari instansi dalam hal evaluasi kinerja dan pengalaman kerja, ini harus sangat diperhatikan agar tujuan dari instansi bisa tercapai.

Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Batasan dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan. Ruang lingkup konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian dapat dimengerti dengan mudah dan baik. Batasan masalah sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang dibahas. Hal ini agar tidak terjadi kerancuan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Ruang lingkup penelitian dimaksudkan sebagai penegasan mengenai batasan-batasan objek. Dalam penelitian yang diadakan kali ini memiliki batasan-batasan penelitian seperti hanya sesuai dengan indikator-indikator yang terkandung di dalamnya.

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu promosi jabatan pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. Rekomendasi peneliti bagi pihak perusahaan adalah lebih lagi memperhatikan keadaan karyawan

yang kinerjanya yang tidak stabil dan makin menurun dengan mengaplikasikan evaluasi kinerja dan pengalaman kerja baik, hal ini untuk memberikan karyawan promosi jabatan untuk karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka kesimpulan yang didapat pada penelitian ini adalah :

1. Evaluasi kinerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
2. Evaluasi kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.
3. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di Badan Pertanahan Nasional Kota Manado.

Saran

1. Oleh karena evaluasi kinerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, maka dari pihak Badan Pertanahan Nasional Kota Manado perlu lebih tingkatkan lagi tentang evaluasi kinerja dan pengalaman kerja dari karyawan, agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Oleh karena evaluasi kinerja tidak berpengaruh langsung terhadap promosi jabatan, dan berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden dalam kuesioner mengenai indikator dalam evaluasi kinerja yaitu karyawan harus mementingkan kepentingan pekerjaan dengan bobot 2, maka perusahaan harus lebih memperhatikan waktu kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien pada saat jam kerja.
3. Oleh karena pengalaman kerja berdampak langsung terhadap promosi jabatan, dan berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden yaitu lama masa kerja yang dimiliki membantu dalam pekerjaan baik pihak internal perusahaan maupun eksternal perusahaan, maka disarankan agar Badan Pertanahan Nasional Kota Manado untuk dapat memperhatikan karyawan yang masa lama masa kerja dan pengalamannya baik untuk di promosikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Animun, J.S.D., Sepang, J.L. dan Uhing, Y. 2017. Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang ManadoManado. *Jurnal Emba* Vol.5 No.3 September 2017, Hal.3098-3107
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/17374/17412>, diakses tanggal 23 Februari 2018.
- Andriani, Y. 2018. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT.Noor asni naga jaya (Rayon Ilir) Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*. Vol.6 (1) Hal. 90-101.
[http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/02/jurnal%20yuni%20baru%20\(02-03-18-06-38-52\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2018/02/jurnal%20yuni%20baru%20(02-03-18-06-38-52).pdf), diakses tanggal 23 Februari 2018.
- Dewi, I. A. dan Riana, I. G. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada PT. Bali Biasa Indah Koleksi Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.4 No.7.Hal. 1918-1933 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/12567/9704>, diakses tanggal 23 februari 2018
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, PT. Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.

- Judas, Agnetha. 2013. Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara SULUTTENGGU dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Emba* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1219-1228.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2895>, diakses tanggal 23 februari 2018
- Kirana, K.C. dan Ratnasari, R.T. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan 1*. Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Mahony, D.M, Malayka, K. and Daniel, L.M .2012. The Portability of Career-Long Work Experience Propensity to Trust as A Substitute for Valuable Work Experience. *Emerald Group Publishing Limited* Vol. 7. Hal. 606-625
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/12567/9704>, diakses tanggal 4 februari 2018
- Muamarizal, Samsir, dan Marzolina.2015.Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *Jom FEKON* Vol. 2 No.1.Hal. 1-21
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/7972/7644>, diakses tanggal 23 februari 2018
- Santoso, S. 2000. *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Gramedia, Jakarta.
- Siagian, S.2010. *Manajemen SDM*. Cet 16. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Afabeta, Bandung.
- Suliyanto. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sungkono, S. W. dan Dewi, I.M .2017. Pengaruh Prestasi Kerja Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatandi PT. Bali Pawiwahan Coco Groub. *E-Jurnal Mnajemen Unud*. Vol.6 No.4.Hal. 1991-2017
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28758/18229>, diakses tanggal 23 februari 2018
- Sofyan, Y. dan Heri, K. 2009. *SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta.
- Wahyudi, B. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung.
- Yani, H.M .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Zainullah, A .2013. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Begisting pada Pekerjaan Beton. *E-Jurnal Mnajemen Unud*. Vol. 6, No. 2.
<https://anzdoc.com/pengaruh-pengalaman-kerja-pendidikan-dan-pelatihan-terhadap-.html>, diakses tanggal 15 juni 2018