

PENGARUH MASA KERJA, PENILAIAN KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN DIVISI ENGINEERING PALEMBANG INDAH MALL

M. Taufik Kurniadi¹, Faitullah², Feronika Rosalin³, Muhammad Furqon⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Dharma Pratama^{1,3,4}

Akademi Keuangan dan Perbankan Mulia Dharma Pratama²

*Email: mhdtaufikkurniadi@gmail.com¹, anang.faitullah@gmail.com², feronikarosalin@gmail.com³,
furqon.muhammad1897@gmail.com⁴*

ABSTRAK

Promosi merupakan sarana yang dapat membantu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih giat dalam lingkungan perusahaan. Promosi jabatan adalah pemindahan seorang pegawai/karyawan dari suatu jabatan/tempat ke jabatan/tempat lain yang lebih tinggi, yang diikuti dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. faktor-faktor dari pelaksanaan promosi jabatan adalah pendidikan dan pengalaman, lamanya masa kerja, hasil pekerjaan, hasil ujian tertulis dan hal-hal yang tidak dapat dirasakan seperti kepemimpinan, kepribadian, dan kerjasama. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel, pengaruh secara parsial dan simultan masa kerja, penilaian kerja dan pendidikan terhadap promosi jabatan. Locus penelitian pada Divisi Engineering Palembang Indah Mall, objek penelitian yaitu karyawan engineering. Adapun populasi sebanyak 35 orang karyawan yang semuanya dijadikan sampel penelitian. Metode penelitian bersifat kuantitatif dan metode analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif verifikatif. Adapun hasil penelitian ini yaitu secara parsial variabel penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, sedangkan variabel masa kerja dan pendidikan tidak memiliki pengaruh. Secara Simultan masa kerja, penilaian kerja dan pendidikan memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan.

Kata Kunci : Masa kerja, penilaian kerja, pendidikan, dan promosi jabatan

ABSTRACT

Promotion is a means that can help encourage employees to work better or more diligently within the company environment. Job promotion is the transfer of an employee from one position/location to another that is higher, accompanied by greater tasks, responsibilities, and authority than the previous position. The factors in implementing job promotion include education and experience, length of service, work performance, written exam results, and intangible aspects such as leadership, personality, and cooperation. The purpose of this research is to determine the description of each variable, the partial and simultaneous effects of length of service, work assessment, and education on job promotion. The locus of the research is the Engineering Division of Palembang Indah Mall, with the research object being engineering employees. The population consists of 35 employees, all used as research samples. The research method is quantitative, and the analysis method used is descriptive verification analysis. The results of this study indicate that, partially, the work assessment variable has a significant effect on job promotion, while the length of service and education variables do not have an impact. Simultaneously, the length of service, work assessment, and education variables affect job promotion.

Keywords: Length of service, work assessment, education, and job promotion.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya manusia (SDM) yang paling penting dalam usaha organisasi/lembaga pendidikan untuk mencapai keberhasilan. Betapa pun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek sumber daya manusia (karyawan) sulit untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan dan masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek sumber daya manusia tersebut.

Pada umumnya, pimpinan suatu

organisasi atau perusahaan mengharapkan setiap karyawannya dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan harus menyadari bahwa modal utama dalam proses pengembangan adalah sumber daya manusia (SDM), sehingga harus terus-menerus melakukan pembinaan dan membimbing kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai suatu tujuan atau hasil yang baik, suatu organisasi atau perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya kompensasi

bagi karyawan bermanfaat dan memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya lebih giat, salah satunya adalah promosi yang adil. Promosi merupakan sarana yang dapat membantu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih giat dalam lingkungan perusahaan. Promosi jabatan adalah pemindahan seorang pegawai/karyawan dari suatu jabatan/tempat ke jabatan/tempat lain yang lebih tinggi, yang diikuti dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. (Siagian, S.P, 2015)

Menurut (Moekijat, 2011) faktor-faktor dari pelaksanaan promosi jabatan adalah pendidikan dan pengalaman, lamanya masa kerja, hasil pekerjaan, hasil ujian tertulis dan hal-hal yang tidak dapat dirasakan seperti kepemimpinan, kepribadian, dan kerjasama. Menurut (Tunggal, 2014) dalam praktek promosi jabatan sering terjadi bukan hanya faktor obyektif (prestasi kerja, kecakapan, dan lain-lain) yang menjadi ukuran tetapi faktor subjektiflah yang dominan (penilaian sang pimpinan apakah seorang pegawai dapat dipercaya atau tidak, loyal atau tidak, dan faktor lain serupa dengan hal itu).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut (Pradipto Utomo et al., 2022) variabel senioritas, pengalaman kerja dan kompetensi mempengaruhi promosi jabatan, menurut (Masluchi et al., 2018) faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan antara lain adalah variabel disiplin dan penilaian prestasi kerja karyawan, dan menurut (Susanto, 2022) faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu loyalitas, pendidikan dan pelatihan.

Promosi Jabatan (Y)

Menurut (P.Siagian, 2013) Promosi jabatan adalah pemindahan seorang pegawai/karyawan dari suatu jabatan/tempat ke jabatan/tempat lain yang lebih tinggi, yang diikuti dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Menurut (I Komang Ardana et al., 2012), dimensi promosi jabatan sebagai berikut :

- a) Senioritas
- b) Prestasi Kerja
- c) Tingkat loyalitas
- d) Kejujuran

Masa Kerja (X₁)

Menurut (Mardikaningsih, 2020) Masa kerja sebagai penentu lamanya pegawai yang dipekerjakan oleh pemberi kerja. Selain itu, masa kerja dihubungkan dengan seberapa lama pekerja melakukan pekerjaan sampai memperoleh kepuasan yang diinginkan. Masa kerja pegawai dapat menjadi investasi yang berhubungan dengan rekan kerja, masa pensiun, karir, keterampilan yang akan mendukung kompetensinya.

Dalam teori pengembangan karir menurut (Super, 1957) dimensi masa kerja terdiri dari:

- a) Pengalaman kerja
- b) Pemahaman kerja
- c) Penguasaan dalam pekerjaan

Penilaian Kerja (X₂)

Penilaian kerja dalam hal ini penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. (P.Siagian, 2013) Dimesi penilaian kerja menurut (Soeprihanto, 2014) yaitu :

- a) Adil
- b) Objektif
- c) Transparan
- d) Konsisten
- e) Sensitif

Pendidikan (X₃)

Dalam (Undang-Undang Republik Indonesia, 2003) Tentang Sistem Pendidikan, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Tingkat pendidikan diartikan sebagai usaha karyawan untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Dimesi pendidikan menurut (Lestari, 2011) yaitu :

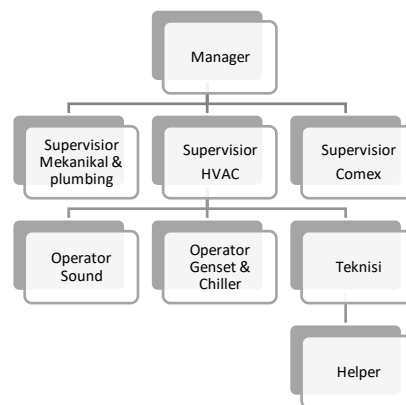
- a) Pendidikan formal
- b) Pendidikan informal

Palembang Indah Mall (PIM) sebagai pusat perbelanjaan dan hiburan utama di Palembang yang memiliki Divisi Engineering

yang bertanggung jawab untuk menjaga dan memastikan operasional fasilitas secara optimal. Divisi Engineering Palembang Indah Mall memiliki peran yang sangat krusial dalam menjaga dan memastikan keberlanjutan operasional serta keamanan infrastruktur mall. Divisi ini, sebagai bagian integral dari infrastruktur pusat perbelanjaan, memainkan peran kunci dalam menjaga operasional yang lancar dan efisien. Seperti pada perusahaan

lainnya secara umum divisi engineering memiliki jenjang jabatan antara lain Manager, supervisor (*mekanikal, HVAC dan elektrik*), dan staff (*Comex mekanikal dan eskalator, Comex tata udara dan plumbing, peratan AHU dan CCTV, Soundman, Teknisi, Operator Genset dan Chiller, serta Helper*). Adapun struktur jenjang jabatan yang divisi engineering sebagai berikut :

**Gambar 1 Struktur Jabatan
Divisi Engineering Palembang Indah Mall**



Sumber : Divisi Engineering Palembang Indah Mall (2024)

Berdasarkan informasi awal yang penulis peroleh dalam penentuan promosi jabatan pada divisi engineering dilakukan oleh pimpinan perusahaan berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh manajemen. Adapun promosi jabatan dilakukan dengan menilai dari berbagai aspek seperti pengalaman kerja pada bidang yang dipromosikan, masa kerja, penilaian karakteristik individual, pendidikan, dan kebutuhan posisi jabatan tersebut. Misalnya pada posisi Helper yang dapat dipromosikan menjadi bagian dari tim teknisi berdasarkan penilaian hasil dan pengalaman kerjanya oleh bagian supervisor atau untuk menggantikan posisi teknisi yang kosong karena resign. Atau pada posisi supervisor yang diangkat dari bagian teknisi dengan melihat tingkat pendidikan (Sarjana) dan pengalaman kerja (lebih dari 10 tahun) yang dimiliki karyawan tersebut. Sehingga berdasarkan informasi tersebut variabel dalam penelitian ini dilihat dari faktor masa kerja, penilaian kerja dan pendidikan sebagai variabel

yang mempengaruhi promosi jabatan.

Masa kerja sebagai penentu lamanya pegawai yang dipekerjakan oleh pemberi kerja. Selain itu, masa kerja dihubungkan dengan seberapa lama pekerja melakukan pekerjaan sampai memperoleh kepuasan yang diinginkan. Masa kerja pegawai dapat menjadi investasi yang berhubungan dengan rekan kerja, masa pensiun, karir, keterampilan yang akan mendukung kompetensinya (Mardikaningsih, 2020). Pekerja dengan masa kerja lebih lama akan lebih termotivasi ketika bekerja sehingga produktivitas juga meningkat (William Lee et al., 2014). Indikator masa kerja menurut (Mardikaningsih, 2020) terdiri dari lama bekerja, beban kerja yang ditanggung, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (pengetahuan dan keterampilan).

Masa kerja karyawan pada divisi Engineering berdasarkan sampel penelitian yang diambil dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Masa Kerja Karyawan Divisi Engineering Palembang Indah Mall

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan
< 1 Tahun	0
1-5 Tahun	23
5-10 Tahun	6
10-15 Tahun	6
Total Karyawan	35

Sumber : Divisi Engineering PIM (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa masa kerja pada divisi engineering paling banyak ada pada kriteria 1-5 tahun yaitu sebanyak 23 orang karyawan, sedangkan untuk masa kerja 5-10 dan 10-15 tahun masing-masing terdiri hanya 6 orang karyawan. Sehingga ada kemungkinan untuk terjadinya promosi jabatan pada karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama.

Pada Divisi Engineering Palembang Indah Mall, terdapat masalah terkait promosi jabatan yang berhubungan dengan masa kerja karyawan. Terlepas dari lamanya masa kerja, terdapat karyawan yang bekerja kurun waktu mencapai hingga lima tahun, banyak karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk promosi. Hal ini disebabkan oleh penilaian manajemen yang menganggap karyawan tersebut belum memiliki kemampuan yang cukup untuk menempati posisi yang lebih tinggi.

Fenomena ini menunjukkan bahwa masa kerja yang panjang tidak selalu menjadi jaminan untuk promosi jabatan, terutama ketika manajemen memiliki standar penilaian yang ketat terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi di kalangan karyawan yang merasa bahwa kerja keras dan loyalitas mereka selama bertahun-tahun tidak dihargai atau diakui dengan peningkatan karir yang layak.

Penilaian kerja dalam hal ini penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi (P.Siagian, 2013). Adapun indikator penilaian prestasi kerja karyawan menurut (Sunnyoto, 2015) yaitu mutu kerja, kualitas kerja ketangguhan, dan sikap.

Penilaian kerja yang dilakukan oleh manager divisi engineering terhadap

karyawannya dalam menentukan promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian karakteristik individual seperti kedisiplinan, kemampuan penggunaan alat, tanggung jawab dalam tugas utama, kerja sama tim, dan pencapaian target kerja. Biasanya penilaian dilakukan pada akhir bulan dan hasilnya diberikan pada saat pertemuan dengan karyawan. Sedangkan untuk laporan ke pusat biasanya dilakukan pada akhir tahun. Dari hasil penilaian tersebut manajemen dapat mengevaluasi kinerja dari masing-masing karyawan apakah tercapai dengan target kerja atau tidak tercapai. Namun dalam prakteknya penilaian kinerja tidak dilakukan secara transparan. Akibatnya, karyawan tidak mengetahui bagaimana mereka dinilai, mengapa mereka tidak dipromosikan, atau apakah hasil kerja mereka meningkat dibandingkan periode sebelumnya. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan dan kebingungan di kalangan karyawan mengenai proses promosi.

Dalam (Undang-Undang Republik Indonesia, 2003) Tentang Sistem Pendidikan, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Tingkat pendidikan diartikan sebagai usaha karyawan untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Adapun indikator tingkat pendidikan menurut (Notoatmojo, 2015) antara lain latar belakang pendidikan, wawasan pengetahuan, orientasi pendidikan dan tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Pradipto Utomo et al., 2022) variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dimana adanya

kebijakan seleksi senioritas memberikan dampak terhadap karyawan yang akan dipromosikan. Hasil penelitian (Masluchi et al., 2018) variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan, sehingga pihak perusahaan harus memberikan penilaian secara obyektif terhadap seluruh karyawan. Sehingga semua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk naik jabatan dari posisinya saat itu atau bahkan sebaliknya. Selanjutnya variabel

pendidikan berdasarkan hasil penelitian (Susanto, 2022) membuktikan bahwa pendidikan yang diterima oleh pegawai mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan. Menurut hasil penelitian (Sasmita et al., 2023) menyatakan bahwa pendidikan mempengaruhi promosi jabatan.

Adapun data pendidikan pada karyawan divisi engineering Palembang Indah Mall sebagai berikut :

Tabel 2
Jenjang Pendidikan Karyawan Divisi Engineering
Palembang Indah Mall

Jenjang Pendidikan	Jumlah karyawan
SMA/SMK	21
D1	1
D3	5
Sarjana (S1)	8

Sumber : Divisi Engineering PIM (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada divisi engineering memiliki pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 21 orang, untuk lulusan D1 dan D3 masing-masing hanya 1 dan 5 orang, sedangkan yang berpendidikan sarjana (S1) terdiri 8 orang karyawan. Pada Divisi Engineering di Palembang Indah Mall, terdapat fenomena menarik terkait promosi jabatan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan formal. Meskipun pendidikan tinggi, seperti gelar Sarjana, umumnya dianggap sebagai salah satu kualifikasi utama untuk promosi, dalam praktiknya, hal ini tidak selalu berlaku di divisi ini. Karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi, seperti Sarjana, sering kali tidak mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi karena dianggap belum memiliki keterampilan yang cukup di bidangnya. Sebaliknya, karyawan yang hanya memiliki jenjang pendidikan SMA/SMK lebih sering dipromosikan karena mereka dianggap memiliki kemampuan praktis yang lebih baik dan lebih mahir dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul : **“PENGARUH MASA KERJA, PENILAIAN KERJA DAN PENDIDIKAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN DIVISI ENGINEERING PALEMBANG INDAH MALL”**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Locus

Locus pada penelitian ini adalah Palembang Indah Mall Jl. Letkol Iskandar No.18 Kec. Bukit Kecil 24 Ilir Kota Palembang, Sumatera Selatan 30134.

Objek

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Divisi Engineering Palembang Indah Mall.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Engineering Palembang Indah Mall yang berjumlah 35 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019a) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan dari Divisi Engineering Palembang Indah Mall.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian ilmiah yang menggunakan data berupa angka dan statistik untuk mengukur variabel atau konsep. (Sugiyono, 2019a)

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode verifikatif dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini :

1. Untuk menjawab rumusan masalah pertama langkah-langkah yang dilakukan adalah Menghitung dan menganalisis bagaimana gambaran masa kerja, penilaian kerja, Pendidikan dan promosi jabatan pada karyawan divisi engineering Palembang Indah Mall
2. Untuk menjawab rumusan masalah kedua langkah-langkah yang dilakukan adalah Membuat model hubungan antara variabel bebas Masa Kerja(X_1), dan Penilaian Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y) dengan uji validitas, realibilitas, dan regresi linear berganda serta melakukan uji parsial (uji statistik t).
3. untuk menjawab rumusan masalah ketiga langkah-langkah yang dilakukan adalah melakukan uji koefisien determinasi (R^2) serta melakukan uji secara simultan (uji statistik F).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dengan variabel. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian.

Untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (Y)

Variabel Y	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Y ₁	0,600	0,325	Valid
Y ₂	0,711	0,325	Valid
Y ₃	0,770	0,325	Valid
Y ₄	0,822	0,325	Valid
Y ₅	0,578	0,325	Valid
Y ₆	0,705	0,325	Valid
Y ₇	0,783	0,325	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver. 22

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,325). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 35 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian r_{tabel} . Untuk menentukan berapa r_{tabel} yang digunakan untuk

menguji uji validitas dengan metode pearson correlation yaitu $n = 35$ dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,325. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel promosi jabatan (Y) dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Masa Kerja (X_1)

Variabel X_1	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,681	0,325	Valid
X1.2	0,729	0,325	Valid
X1.3	0,753	0,325	Valid

X1.4	0,642	0,325	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,325). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 35 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian r_{tabel} . Untuk menentukan berapa r_{tabel} yang digunakan untuk

menguji uji validitas dengan metode pearson correlation yaitu $n = 35$ dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,325. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel masa kerja (X_1) dalam penelitian ini dinyatakan valid

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Penilaian Kerja (X_2)

Variabel X_2	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,773	0,325	Valid
X2.2	0,391	0,325	Valid
X2.3	0,878	0,325	Valid
X2.4	0,958	0,325	Valid
X2.5	0,882	0,325	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver. 22*

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,325). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 35 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian r_{tabel} . Untuk menentukan berapa r_{tabel} yang digunakan untuk

menguji uji validitas dengan metode pearson correlation yaitu $n = 35$ dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,325. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel penilaian kerja (X_2) dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Pendidikan (X_3)

Variabel X_3	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,790	0,325	Valid
X3.2	0,865	0,325	Valid
X3.3	0,868	0,325	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,325). Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan sebanyak 35 sampel untuk menentukan hasil uji validitas instrument pada penelitian r_{tabel} . Untuk menentukan berapa r_{tabel} yang digunakan untuk menguji uji validitas dengan metode pearson correlation yaitu $n = 35$ dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,325. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel pendidikan (X_3) dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dimana telah di uji validitasnya. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu uji yang dipakai dalam variabel dikatakan reliabel bila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. (Ghozali, 2011).

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Nilai <i>Cronhbach's Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Promosi Jabatan (Y)	0,60	0,814	Reliabel
Masa Kerja (X ₁)	0,60	0,651	Reliabel
Penilaian Kerja (X ₂)	0,60	0,852	Reliabel
Pendidikan (X ₃)	0,60	0,753	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS *Statistic Ver.22*

Dari tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach alfa* > 0,60. Dengan demikian, variabel promosi jabatan (Y), Masa Kerja (X₁) Penilaian Kerja (X₂), dan Pendidikan (X₃) dapat dikatakan reliabel yang diajukan dalam penelitian layak dijadikan alat pengumpulan data.

Uji Normalitas

Uji normalitas dimana digunakan untuk mengetahui bentuk distribusi data (sampel) yang digunakan dalam penelitian. Data yang digunakan harus berbentuk distribusi normal khususnya untuk sistem parametrik ialah sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98746640
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.076
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan

untuk mengetahui pengaruh hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih. Variabel independent dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.061	2.918		1.735	.093		
Masa_Kerja	.076	.299	.044	.253	.802	.539	1.854
Penilaian_Kerja	.815	.219	.667	3.716	.001	.513	1.948
Pendidikan	.007	.269	.004	.026	.980	.840	1.190

a. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

Tabel 9 merupakan hasil dari regresi linear yang diteliti pada Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut: Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa:

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

$$Y = 5,061 + 0,076 X_1 + 0,815X_2 + 0,007X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Nilai variabel terikat yang diprediksi (Promosi Jabatan)

a : Perpotongan sumbu (konstanta)

b_1, b_2, b_3 : Koefisien garis regresi

X_1 : Nilai variabel bebas (Masa Kerja)

X_2 : Nilai variabel bebas (Penilaian Kerja)

X_3 : Nilai variabel bebas (Pendidikan)

e : Error

- Koefisien sebesar 5,061, artinya jika masa kerja (X_1), penilaian kerja (X_2) dan pendidikan (X_3) nilainya adalah 0 maka promosi jabatan (Y) nilainya adalah 5,061.
- Koefisien regresi variabel masa kerja (X_1) 0,076, artinya masa kerja (X_1) mengalami peningkatan maka promosi jabatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,179 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara masa

kerja (X_1) dengan promosi jabatan (Y). Semakin naik masa kerja (X_1) maka semakin meningkat promosi jabatan (Y).

- Koefisien regresi variabel masa kerja (X_2) 0,815, artinya penilaian kerja (X_2) mengalami peningkatan maka promosi jabatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,815 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penilaian kerja (X_2) dengan promosi jabatan (Y). Semakin naik penilaian kerja (X_2) maka semakin meningkat promosi jabatan (Y).
- Koefisien regresi variabel pendidikan (X_3) 0,007 artinya pendidikan (X_3) mengalami peningkatan maka promosi jabatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,007 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antar pendidikan (X_3) dengan promosi jabatan (Y). Semakin naik pendidikan (X_3) maka semakin meningkat promosi jabatan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil uji t yang didapatkan:

Tabel 10
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.061	2.918		1.735	.093		
Masa_Kerja	.076	.299	.044	.253	.802	.539	1.854
Penilaian_Kerja	.815	.219	.667	3.716	.001	.513	1.948
Pendidikan	.007	.269	.004	.026	.980	.840	1.190

a. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

1. Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$: Diduga Masa kerja, Penilaian kerja, dan Pendidikan, tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Promosi Jabatan

$H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$: Diduga Masa kerja, Penilaian kerja, dan

Pendidikan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Promosi Jabatan

2. Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

a. Masa Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} adalah 0,253. Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan signifikansi 0,05 $df = n - k - 1$ atau $35 - 3 - 1 = 31$. Didapat nilai

t_{tabel} sebesar 1,696

b. Penilaian Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} adalah 3,716. Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan signifikansi 0,05 $df = n - k - 1$ atau $35 - 3 - 1 = 31$. Didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,696

c. Pendidikan (X_3)

Nilai t_{hitung} adalah 0,026. Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan signifikansi 0,05 $df = n - k - 1$ atau $35 - 3 - 1 = 31$. Didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,696.

3. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima atau menolak H_A
- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak atau menerima H_A

4. Membuat kesimpulan:

a. Masa Kerja (X_1)

Dapat diketahui pada tabel 4.12 bahwa nilai t_{hitung} 0,253 < nilai t_{tabel} 1,696 dan signifikasinya 0,802 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel masa kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh

signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan (Y).

b. Penilaian Kerja (X_2)

Dapat diketahui pada tabel 4.12 bahwa nilai t_{hitung} 3,716 > nilai t_{tabel} 1,696 dan signifikasinya 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel penilaian kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan (Y).

c. Pendidikan (X_3)

Dapat diketahui pada tabel 4.12 bahwa nilai t_{hitung} 0,026 < nilai t_{tabel} 1,696 dan signifikasinya 0,980 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel Pendidikan (X_3) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil uji F yang didapatkan:

Tabel 11
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.237	3	96.412	9.849	.000 ^b
	Residual	303.448	31	9.789		
	Total	592.686	34			

a. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Masa_Kerja, Penilaian_Kerja

1. Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$: Diduga bahwa masa kerja, penilaian kerja, dan pendidikan tidak berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan.

$H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$: Diduga minimal ada satu variabel masa kerja, penilaian kerja, dan pendidikan yang berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan.

2. Menentukan tabel F_{hitung} dan F_{tabel}

Nilai F_{hitung} adalah 5,974. Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan signifikansi 0,05 $df_1 = k - 1$ atau $4 - 1 = 3$, dan $df_2 = n - k$ atau $35 - 4 =$

31. Didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,911.

3. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ berarti H_0 diterima atau menolak H_A
- Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ berarti H_0 ditolak atau menerima H_A

4. Membuat Kesimpulan

Dapat diketahui pada tabel 4.9 bahwa nilai F_{hitung} 9,849 > nilai F_{tabel} 2,911 dan signifikasinya lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya minimal ada satu variabel masa kerja (X_1), penilaian kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3) secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap promosi

jabatan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk empat variabel digunakan *R square* sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.699 ^a	.488	.438	3.12868	1.674

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Masa_Kerja, Penilaian_Kerja

b. Dependent Variable: Promosi_Jabatan

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Berdasarkan tabel 12 di atas, koefisien determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah 0,438 (43,8%) berarti bahwa pengaruh variabel masa kerja (X_1), penilaian kerja (X_2), pendidikan (X_3) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 43,8% sedangkan sisanya 56,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Analisis Gambaran Dari Masa Kerja, Penilaian Kerja, Pendidikan Dan Promosi Jabatan Pada Karyawan Divisi Engineering Palembang Indah Mall

Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019b) Metode deskriptif adalah suatu metode yang dimulai dengan cara mengumpulkan data, mencatat data, mengklasifikasikan data dan menganalisis data berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan kemudian menarik kesimpulan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian deskriptif adalah sebagai berikut :

- Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yang menggambarkan peringkat jawaban.
- Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variable untuk semua responden.
- Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
- Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
- Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria sebagai berikut :

$$Total\ Skor = \frac{Skor\ Aktual}{Skor\ Ideal} \times 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Berikut persentase skor aktual untuk menjawab persentase tanggapan responden Data kuesioner mengenai promosi jabatan yang terdiri atas 7 item pernyataan kepada 35 responden, didapat skor aktual sebanyak 1.083 dengan skor ideal 1.225 sehingga mendapatkan total skor berdasarkan perhitungan skor aktual : skor ideal

$\times 100$ sebesar 88,41%. Maka dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa promosi jabatan dalam indikator senioritas, prestasi kerja, tingkat loyalitas dan kejujuran adalah sebesar 88,41%. Tingkat persentase ini dapat dikategorikan sangat baik karena berada pada skala interval dengan total skor 84,01% - 100%. jabatan dalam indikator senioritas, prestasi kerja, tingkat loyalitas dan kejujuran adalah sebesar 88,41%. Tingkat persentase ini dapat dikategorikan sangat baik karena berada pada skala interval dengan total skor 84,01% - 100%.

Data kuesioner mengenai masa kerja yang terdiri atas 4 item pernyataan kepada 35 responden, didapat skor aktual sebanyak 576 dengan skor ideal 700 sehingga mendapatkan total skor berdasarkan perhitungan skor aktual : skor ideal x 100 sebesar 82,29%. Maka dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa masa kerja dalam indikator pengalaman kerja, pemahaman kerja dan penguasaan dalam pekerjaan adalah sebesar 82,29%. Tingkat persentase ini dapat dikategorikan baik karena berada pada skala interval dengan total skor 68,01% - 84,00%.

Data kuesioner mengenai penilaian kerja yang terdiri atas 5 item pernyataan kepada 35 responden, didapat skor aktual sebanyak 736 dengan skor ideal 875 sehingga mendapatkan total skor berdasarkan perhitungan skor aktual : skor ideal x 100 sebesar 84,11%. Maka dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa penilaian kerja dalam indikator adil, objektif, transparan, konsisten dan sensitif adalah sebesar 84,11%. Tingkat persentase ini dapat dikategorikan sangat baik karena berada pada skala interval dengan total skor 84,01% - 100%.

Data kuesioner mengenai Pendidikan yang terdiri atas 3 item pernyataan kepada 35 responden, didapat skor aktual sebanyak 431 dengan skor ideal 525 sehingga mendapatkan total skor berdasarkan perhitungan skor aktual : skor ideal x 100 sebesar 82,10%. Maka dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa penilaian kerja dalam indikator Pendidikan formal dan Pendidikan informal adalah sebesar 82,10%. Tingkat persentase ini dapat dikategorikan sangat baik karena berada pada skala interval dengan total skor 64,01% - 84,00%.

Pengaruh Masa Kerja (X_1), Penilaian Kerja (X_2) dan Pendidikan (X_3) Terhadap Promosi Jabatan (Y) Secara Parsial

Pengaruh Masa Kerja (X_1) Terhadap Promosi Jabatan(Y)

Masa kerja merupakan salah satu indikator seberapa kuat *engagement* karyawan dengan tempatnya bekerja, karena semakin lama seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan juga akan mengindikasikan semakin kecil peluang karyawan tersebut mengundurkan diri sehingga semakin didapat ikatan emosional kuat yang pada akhirnya dapat memicu upaya positif dalam berkontribusi. (Hasibuan, 2013)

Lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan Tujuan adanya penilaian kerja yaitu untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk

tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. (Tarwaka, 2017)

Pada salah satu indikator masa kerja, yaitu lama waktu/periode bekerja, dimana lama waktu yang dihabiskan atau masa kerja yang sudah dilalui seorang karyawan dapat memahami dan melakukan tugas dengan baik. Bisa berasal dari pengalaman sehingga dapat memudahkan pekerjaannya dengan baik. (Foster, 2017)

Data masa kerja karyawan divisi engineering Palembang Indah Mall yaitu untuk masa kerja <1 tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 17%, masa kerja 1-4 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 43%, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 6 orang atau 17% juga, dan masa kerja > 10 tahun terdiri dari 8 orang atau sekitar 23%.

Dari hasil tanggapan responden mengenai masa kerja dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan yang menjawab sangat setuju 11 orang (31%), setuju 17 orang (49%), kurang setuju 6 orang (17%) , dan tidak setuju 1 orang (3%) dengan total responden 35 orang (100%).

Dari hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} 0,253 < nilai t_{tabel} 1,696 dan signifikansinya 0,802 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel masa kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan (Y), Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Pradipto Utomo et al., 2022) yang menyatakan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dimana adanya kebijakan seleksi senioritas memberikan dampak terhadap karyawan yang akan dipromosikan.

Pengaruh Penilaian Kerja (X_2) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Penilaian kerja dalam hal ini penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kepegawaian pegawai. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. (P.Siagian, 2013)

peningkatan promosi dan posisi, serta Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan

dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja. (Heksarini, 2022)

Berdasarkan Tanggapan responden mengenai pernyataan “Kualitas dan mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan” yang menjawab sangat setuju 21 orang (60%) dan setuju 14 orang (40%) dengan total responden 35 orang (100%).

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 3,716 > \text{nilai } t_{tabel} 1,696$ dan signifikasinya $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel penilaian kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan. (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Masluchi et al., 2018) dimana variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan, sehingga pihak perusahaan harus memberikan penilaian secara obyektif terhadap seluruh karyawan. Sehingga semua karyawan mempunyai peluang yang

Tingkat pendidikan karyawan divisi engineering Palembang Indah Mall yaitu untuk pendidikan tingkat SMA/SMK sebanyak 22 orang atau sebanyak 63%, untuk tingkat Diploma 1 (D1) tidak ada, tingkat Diploma 3 (D3) sebanyak 4 orang atau sekitar 11 %, dan tingkat Sarjana (S1) sebanyak 9 orang atau sekitar 26%.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Semakin tinggi tingkat Pendidikan, semakin meningkat posisi pekerjaan” yang menjawab sangat setuju 11 orang (31%), setuju 16 orang (46%), kurang setuju 7 orang (20%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3%) dengan total responden 35 orang (100%).

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 0,026 < \text{nilai } t_{tabel} 1,696$ dan signifikasinya $0,980 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel Pendidikan (X_3) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan (Y).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Susanto, 2022) yang membuktikan bahwa pendidikan yang diterima oleh pegawai mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan.

sama untuk naik jabatan dari posisinya saat itu atau bahkan sebaliknya.

Pengaruh Pendidikan (X_3) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Menurut (Hasibuan, 2013) pendidikan adalah proses abadi dari penyesuaian lebih tinggi bagi makhluk yang telah berkembang secara fisik dan mental yang bebas dan sadar kepada Tuhan seperti termanifestasikan dalam alam sekitar, intelektual, emosional dan kemauan dari manusia.

Tujuan Pendidikan dalam (Undang-Undang Republik Indonesia, 2003) pasal 3 menyatakan Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pengaruh Masa Kerja (X_1), Penilaian Kerja (X_2) dan Pendidikan (X_3) Terhadap Promosi Jabatan (Y) Secara Simultan

Berdasarkan uji simultan dengan nilai $F_{hitung} 9,849 > \text{nilai } F_{tabel} 2,911$ dan signifikasinya lebih kecil $0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya minimal ada satu variabel masa kerja (X_1), penilaian kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan faktor-faktor dari pelaksanaan promosi jabatan yaitu pendidikan dan pengalaman, lamanya masa kerja, hasil pekerjaan, hasil ujian tertulis dan hal-hal yang tidak dapat dirasakan seperti kepemimpinan, kepribadian, dan kerjasama (Moekijat, 2011).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut (Pradipto Utomo et al., 2022) variabel senioritas, pengalaman kerja dan kompetensi mempengaruhi promosi jabatan, menurut (Masluchi et al., 2018) faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan antara lain adalah variabel disiplin dan penilaian prestasi kerja karyawan, dan menurut (Susanto, 2022) faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu loyalitas, pendidikan dan pelatihan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Masa Kerja, Penilaian Kerja dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan pada karyawan divisi engineering Palembang Indah Mall dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dari tanggapan responden dapat dilihat bahwa untuk variabel promosi jabatan (Y) memiliki persentasi total skor sebesar 88,41% dengan katagori sangat baik, variabel masa kervja (X_1) memiliki skor total sebesar 82,29% dengan katagori baik, variabel penilaian kerja (X_2) memiliki skor total sebesar 84,11% dengan katagori sangat baik, dan variabel pendidikan (X_3) memiliki skor total sebesar 82,10% dengan katagori sangat baik.
2. Berdasarkan tabel hasil uji parsial (Uji t).
 - a. Masa Kerja (X_1)
Dari hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} 0,253 < nilai t_{tabel} 1,696 dan signifikansinya 0,802 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel masa kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan (Y)
 - b. Penilaian Kerja (X_2)
Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} 3,716 > nilai t_{tabel} 1,696 dan signifikasinya 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya variabel penilaian kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan. (Y)
 - c. Pendidikan (X_3)
Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} 0,026 < nilai t_{tabel} 1,696 dan signifikasinya 0,980 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel Pendidikan (X_3) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap promosi jabatan (Y).
3. Berdasarkan uji simultan dengan nilai F_{hitung}

9,849 > nilai F_{tabel} 2,911 dan signifikasinya lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya minimal ada satu variabel masa kerja (X_1), penilaian kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3) secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y)

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang didapat diberikan sebagai berikut:

1. Manajemen Palembang Mall perlu memperhatikan lagi promosi jabatan bagi karyawan divisi engineering yang telah memiliki masa kerja yang sudah lebih dari 5 tahun agar mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik.
2. Penilaian promosi jabatan agar dapat dipertahankan keterbukaannya dalam penentuan promosi jabatan, sehingga tidak ada kesalahpahaman antara manajemen dengan karyawan.
3. Manajemen Palembang Indah Mall hendaknya memberikan pelatihan khusus bagi karyawan divisi engineering sebagai peningkatan kinerja karyawan, dimana pelatihan tersebut merupakan salah satu bentuk dari pendidikan nonformal.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada perusahaan lainnya dan menambahkan variabe lain yang mungkin bisa lebih mempengaruhi promosi jabatan seperti disiplin, kecakapan, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini dapat diimplementasikan pada kasus-kasus yang terjadi di kehidupan nyata, dan referensi-referensi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Foster, B. (2017). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM Kansius.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen*

- Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heksarini, A. (2022). *Konsep Penilaian Kinerja*. Halaman Moeka Publishing.
- I Komang Ardana, Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Pertama). Graha Ilmu.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja , Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi yang baik dan dapat diandalkan . Menurut Van Vugt (2006) ada hubungan antara dasar akan rasa percaya diri ketika mereka menyesuaikan diri dengan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(1), 44–54.
- Masluchi, R., Wahyudi, P., & Mufidah, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal EMA*, 3(2), 72–83. <https://doi.org/10.47335/ema.v3i2.28>
- Moekijat. (2011). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandar Maju.
- Notoatmojo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- P.Siagian, P. D. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Pradipto Utomo, F., Sabrina, R., Tirtayasa, S., & Khair, H. (2022). Sumatera Utara 20238 2,3,4 Lecturer of the Master of Management Study Program, Faculty Ekonomi dan Bisnis. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1630–1639.
- Sasmita, E., Faitullah, Mardiyah, N., & Furqon, M. (2023). *Jurnal of Management*, Volume 11 No 3, July 2023. 11(3), 209–221.
- Siagian. S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers an introduction to vocational development* (1st ed.). Harper.
- Susanto, D. B. (2022). PENGARUH LOYALITAS, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NAGAN RAYA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2).
- Tarwaka. (2017). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Pers.
- Tunggal, A. W. (2014). *Manajemen Teori, Ilmu, dan Praktik*. Harvindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL*.
- William Lee, T., Burch, T. C., & Mitchell, T. R. (2014). The Story of Why We Stay: A Review of Job Embeddedness. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 199–216. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091244>