



## **Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. X Semarang**

### ***The Influence of Performance Appraisal on Position Promotion at PT. X Semarang***

**Amanda Puspita Sari\* & Puspita Puji Rahayu**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora,  
Universitas Nasional Karangturi, Indonesia

#### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap promosi jabatan untuk karyawan di PT. X Semarang. Masalah difokuskan pada penilaian kinerja yang digunakan oleh PT. X Semarang. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari Mathis dan Jackson. Data-data dikumpulkan melalui skala penelitian yang disebar melalui Google Form dan dianalisis menggunakan analisis statistik yaitu analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh performance appraisal. Peneliti memilih analisis regresi linear sederhana sebagai metodologi penelitian dengan tujuan untuk menguji berapa besar hubungan sebab akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Strategi penyebaran kuesioner dilakukan melalui Google Form dengan membagikan link Google Form kepada beberapa karyawan PT. X Semarang. Kajian ini menyimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dengan total pengaruh sebesar 22,7%. Pengaruh positif ini berarti semakin tinggi nilai hasil penilaian kinerja maka akan semakin besar peluang untuk karyawan pada PT. X Semarang mendapatkan promosi jabatan. Sedangkan 77,3% lainnya promosi jabatan dipengaruhi oleh faktor lain antara lain: latar belakang pendidikan yang jenjangnya lebih tinggi (awal bekerja hanya sebagai lulusan SMA dan selama bekerja menempuh pendidikan S1 hingga lulus), pengalaman kerja yang dimiliki serta sertifikat dan keahlian-keahlian lain yang dimiliki.

**Kata Kunci:** *Performance Appraisal*; Penilaian Kinerja; Promosi Jabatan; Status karyawan; Kinerja Karyawan.

#### **Abstract**

This article aims to determine the effect of performance appraisal on job promotions for employees at PT. X Semarang. The problem focuses on the performance assessment used by PT. X Semarang. To approach this problem, theoretical references from Mathis and Jackson are used. Data was collected through a research scale distributed via Google Form and analyzed using statistical analysis, namely simple linear regression analysis which was used to find out how big the influence of performance appraisal was. The researcher chose simple linear regression analysis as a research methodology to test how big the causal relationship is between the independent variable (X) and the dependent variable (Y). The questionnaire distribution strategy was carried out via Google Form by sharing the Google Form link with several PT employees. X Semarang. This study concludes that performance appraisal has a positive effect on promotion with a total effect of 22.7%. This positive influence means that the higher the performance assessment results, the greater the opportunities for employees at PT. X Semarang received a promotion. Meanwhile, the other 77.3% of job promotions were influenced by other factors, including higher level educational background (starting work only as a high school graduate and during work taking undergraduate education until graduation), work experience held as well as certificates and other skills. which are owned.

**Keywords:** *Performance Appraisal*; Position Promotion; Employee Status, Employee Promotions, Employee Performances.

**How to Cite:** Amanda Puspita Sari & Puspita Puji Rahayu, (2024), Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. X Semarang, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 6(2) 2024: 87-94,



## **PENDAHULUAN**

Menurut Hasibuan mengartikan pegawai sebagai mereka yang menawarkan jasa (pikiran atau tenaga) dengan imbalan sejumlah uang tertentu (Manalu et al., 2021). Menurut Moehoeriono mengartikan kinerja atau performance sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai selama melaksanakan suatu program atau kebijakan untuk memenuhi visi, maksud, tujuan, sasaran organisasi sebagaimana tercantum dalam perencanaan strategisnya (Nur Aziz & Dewanto, 2022). Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan selama menjalankan tugasnya berdasarkan dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Ii & Pustaka, n.d.).

Promosi jabatan adalah jenis kemajuan profesional yang diantisipasi oleh pekerja sebagai respons terhadap penilaian kinerja mereka sebelumnya dari suatu organisasi atau perusahaan. Adanya penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan, dengan menilai kinerja para karyawan, perusahaan dapat mempertimbangkan *feedback* seperti apa yang harus diberikan untuk karyawan. Promosi jabatan merupakan tonggak penting dalam perkembangan karir setiap karyawan. Selain menjadi bentuk penghargaan atas dedikasi dan kinerja yang telah ditunjukkan, promosi juga mencerminkan kepercayaan perusahaan terhadap kemampuan dan potensi karyawan. Bagi karyawan, promosi jabatan tidak hanya berarti peningkatan status atau tanggung jawab yang lebih besar, tetapi juga memberikan motivasi dan kebanggaan yang mendorong mereka untuk terus berkembang (Budihardjo, 2015).

Secara organisasional, promosi jabatan memiliki dampak yang signifikan. Pertama-tama, itu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi, di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi secara maksimal. Ini juga dapat meningkatkan retensi karyawan, karena mereka merasa diakui dan diberikan kesempatan untuk berkembang di dalam perusahaan. Selain itu, promosi jabatan juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, karena karyawan yang dipromosikan cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Subyantoro & Suwanto, 2020).

Proses promosi jabatan dilakukan secara adil dan objektif. Penilaian kinerja yang baik adalah kunci dalam menentukan siapa yang layak untuk dipromosikan. Evaluasi kinerja yang komprehensif harus mencakup pencapaian karyawan, kompetensi, dan kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan. Dengan cara ini, keputusan promosi dapat dibuat berdasarkan data dan bukti yang jelas, sehingga memastikan bahwa promosi diberikan kepada mereka yang benar-benar pantas (Laili, 2016; Laverack, 2020).

Penelitian tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap promosi jabatan menjadi penting dalam konteks ini. Ini membuka kesempatan untuk memahami bagaimana keputusan promosi dipengaruhi oleh evaluasi kinerja karyawan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keputusan promosi, organisasi dapat meningkatkan keobjektifan dan keadilan dalam proses promosi, serta mengembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi SDM, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Ley 25.632, 2002).

Praktik menilai kinerja karyawan sehubungan dengan serangkaian kriteria dan menginformasikan hasilnya kepada mereka disebut penilaian kinerja. Pada umumnya, perusahaan akan melakukan penilaian kinerja sebanyak satu kali atau dua kali dalam setahun. Adanya penilaian kinerja ini sangat membantu sebuah perusahaan dalam memberikan *feedback* yang sesuai dengan kinerja karyawannya, menentukan apakah status karyawan layak diubah, serta apakah karyawan layak untuk mendapatkan promosi jabatan (Ichsan & Nasution, 2020; Sulandari et al., 2019).

Penggunaan *Key Performance Indicator* (KPI) untuk mengukur penilaian kinerja. Aspek penilaian KPI yang dilakukan oleh PT. X di Semarang disesuaikan dengan jabatan masing-masing

karyawan. Secara garis besar aspeknya meliputi : (1) *General Performance Indicator*, (2) *Personal Performance Indicator* dan (3) *Achievement Performance Indicator*. Kemudian KPI dimasukkan kedalam formulir penilaian kinerja dan dikumpulkan selama satu tahun untuk dapat dibuat rata-rata atau rasionya. Dalam mengembangkan sistem pengukuran kinerja, beberapa aspek utama yang perlu dipertimbangkan adalah *General Performance Indicator (GPI)*, *Personal Performance Indicator (PPI)*, dan *Achievement Performance Indicator (API)*. GPI mencakup indikator kinerja umum yang berlaku untuk semua personel, seperti kehadiran, kedisiplinan, dan hasil evaluasi kinerja rutin. PPI adalah indikator kinerja yang lebih spesifik untuk masing-masing personel, terkait dengan tanggung jawab dan tugas individu mereka, seperti pencapaian target penangkapan atau jumlah patroli yang dilakukan. Sedangkan API mencerminkan pencapaian secara keseluruhan, yang bisa berupa penurunan angka kejahatan di wilayah tertentu atau keberhasilan dalam mengungkap kasus-kasus besar. Setelah menentukan indikator-indikator tersebut, langkah selanjutnya adalah memasukkannya ke dalam formulir penilaian kinerja dan mengumpulkan data selama satu tahun untuk dapat dianalisis lebih lanjut (Chan & Chan, 2004; Lindberg et al., 2015; Parmenter, 2015)

Beberapa penelitian yang sudah ada, berjudul Alternatif penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada divisi administrasi kantor wilayah departemen hukum dan HAM Palu (WIDATI, 2008), Penelitian ini merancang sistem penilaian kinerja yang melibatkan pegawai dalam menentukan indikatornya dengan menggunakan metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) untuk mengatasi masalah bias penilaian dan meningkatkan objektivitas. Hasilnya menunjukkan bahwa metode ini meminimalisir bias penilaian, memenuhi syarat penilaian yang dapat dipercaya, praktis, serta menjadi acuan bagi pengembangan sistem penilaian yang lebih spesifik di tempat lain. Penelitian lain yang berjudul, Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur (Sulandari et al., 2019), penelitian ini mengevaluasi pengaruh penilaian kinerja pegawai terhadap promosi jabatan di Pengadilan Agama Jakarta Timur. Dengan menggunakan sampel sebanyak 73 responden, hasil penelitian menunjukkan hubungan yang kuat antara penilaian kinerja dengan promosi jabatan, di mana 44.0% dari pengaruhnya dapat dijelaskan oleh penilaian kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa peningkatan penilaian kinerja sebesar 1% akan meningkatkan peluang promosi jabatan sebesar 0.714%. Penelitian berjudul Performance Appraisal, Reward And Punishment Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Syaifullah, 2016), Penelitian ini membahas pengaruh penilaian kinerja, penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) di wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara, khususnya area Berau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara penilaian kinerja, penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya keseimbangan yang positif antara penghargaan dan hukuman.

Berikut adalah beberapa kaitan antara penilaian kinerja dan promosi: Dalam penilaian kinerja yang dirancang oleh PT.X di Semarang mencakup 13 komponen. Target dalam setiap komponennya perlu dicapai oleh karyawan agar mendapat feedback baik. Dengan adanya penilaian ini, status karyawan juga dapat berubah berdasarkan hasil penilaian. Untuk karyawan tetap, apabila hasil penilaian yang didapat memenuhi/lebih dari target perusahaan, maka karyawan dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Namun, ketika masa percobaan selama promosi jabatan dilaksanakan karyawan mengalami penurunan kinerja dan hasil penilaian menurun, maka karyawan akan dikembalikan pada posisi semula.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis akan melakukan penelitian pada PT. X dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari adanya pelaksanaan penilaian kinerja terhadap promosi jabatan. Sasaran penelitian adalah karyawan di PT. X Semarang. Penulis menggunakan kuesioner yang dibuat melalui platform Google Form serta menyebar luaskan link Google Form kepada karyawan di PT. X Semarang. Teknik analisis yang akan digunakan adalah teknik analisis regresi

linear sederhana dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Penulis memilih PT. X Semarang sebagai tempat penelitian karena penulis merasa bahwa PT. X Semarang sangat konsisten dalam mengaplikasikan penilaian kinerja dan dalam memberikan *feedback* pada karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur besar kecilnya pengaruh penilaian kinerja terhadap promosi jabatan di PT. X Semarang. Sampel yang digunakan oleh peneliti sebanyak 30 responden dengan *teknik simple random sampling*. Penulis memilih menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui apakah penilaian kinerja berpengaruh positif atau negatif terhadap promosi jabatan. Selain itu, teknik analisis regresi linear sederhana ini juga memiliki keunggulan dibanding teknik analisis lainnya karena mudah diaplikasikan dalam penelitian ini dan memiliki hasil yang valid. Sehingga pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner (Gform) sebagai instrument penelitian dengan nilai cronbach's alpha (Yusup, 2018), sebagai berikut :

		Penilaian Prestasi
Penilaian_Promosi1	Pearson	.870**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Penilaian_Promosi2	Pearson	.885**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Penilaian_Promosi3	Pearson	.924**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Penilaian_Promosi4	Pearson	.883**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Penilaian_Promosi	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	66

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	4

**Gambar 1. Uji Validitas Kuesioner Variabel X (Penilaian Kinerja)**

		Promosi Jabatan
Promosi_Jabatan1	Pearson	.925**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Promosi_Jabatan2	Pearson	.922**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Promosi_Jabatan3	Pearson	.878**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Promosi_Jabatan4	Pearson	.925**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Promosi_Jabatan	Pearson	1
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	
	N	66

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	4

**Gambar 2. Uji Validitas Kuesioner Variabel Y (Promosi Jabatan)**

Langkah-langkah yang diambil penulis untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut efektif dan dapat diandalkan adalah dengan membuat perbandingan beberapa instrumen penelitian dengan melakukan percobaan pengaplikasian alat pengukuran tersebut di PT. X Semarang.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X dan Y (Penilaian Kinerja dan Promosi Jabatan)**

Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019), *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 70% dan wanita 30% dengan rentang usia rata-rata 26-35 tahun. Status kepegawaian responden rata-rata adalah sebagai karyawan kontrak.

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.426	1.000**	.564*	.739**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.113	.000	.029	.002	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X1.2	Pearson Correlation	.426	1	.426	.472	.289	.836*
	Sig. (2-tailed)	.113		.113	.075	.287	.011
	N	15	15	15	15	15	15
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	.426	1	.564*	.739**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.113		.029	.002	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X1.4	Pearson Correlation	.564*	.472	.564*	1	.764**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.029	.075	.029		.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X1.5	Pearson Correlation	.739**	.289	.739**	.764**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.002	.287	.002	.001		.000
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.897**	.836*	.897**	.827**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 3. Uji Validitas Variabel X (Penilaian Kinerja)

Dari *output* SPSS di atas, item-item variabel X pada skala penelitian yang digunakan sudah valid. Hal ini dilihat dengan membandingkan nilai Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05. Item dikatakan valid jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai positif.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	5

Gambar 4. Uji Reliabilitas Variabel X (Penilaian Kinerja)

Dari *output* SPSS pada Gambar 2 diketahui ada *N of Items* sebanyak 5 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,879. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan skala penelitian untuk variabel X dapat diandalkan atau konsisten karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,879 > 0,60.

		Correlations			
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Jumlah
Y1.1	Pearson Correlation	1	.642**	.564*	.842**
	Sig. (2-tailed)		.010	.029	.000
	N	15	15	15	15
Y1.2	Pearson Correlation	.642**	1	.702**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.010		.004	.000
	N	15	15	15	15
Y1.3	Pearson Correlation	.564*	.702**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.029	.004		.000
	N	15	15	15	15
Jumlah	Pearson Correlation	.842**	.887**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 5. Uji Validitas Variabel Y (Promosi Jabatan)

Dari *output* SPSS di atas, item-item variabel Y pada skala penelitian yang digunakan sudah valid. Membandingkan nilai Sig dua sisi dengan probabilitas 0,05 dapat menunjukkan bahwa variabel Y sudah valid. Item dikatakan valid jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai positif.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	3

Gambar 6. Uji Reliabilitas Variabel Y (Promosi Jabatan)

Dari tabel *output* di atas diketahui ada *N of Items* sebanyak 3 buah item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,834. Karena nilai *Cronbach's Alpha* 0,834 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan skala penelitian variabel X adalah reliabel atau konsisten.

### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Terdapat beberapa uji asumsi dalam teknik analisis regresi linear sederhana ini. Penulis menggunakan uji asumsi normalitas, linearitas dan uji hipotesis yang diolah menggunakan SPSS versi 26.0

- Uji Linearitas

Nilai uji signifikansi (Sig.) dapat digunakan untuk menilai kriteria uji linearitas jika model regresi linier jika Sig. nilainya kurang dari 0,05, dan sebaliknya.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,596	1	10,596	8,318	,005 <sup>b</sup>
	Residual	30,104	28	1,289		
	Total	40,700	29			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan  
b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

Gambar 7. Output SPSS Tabel Anova

Berdasarkan *output* SPSS pada Gambar 5, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,008 < 0,05 yang berarti model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan dan memenuhi kriteria linearitas.

Variabel terikat yang dimasukkan adalah Promosi Jabatan dan menggunakan metode *Enter*.

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penilaian Kinerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan  
b. All requested variables entered.

Gambar 8. Output SPSS Tabel Variabel Terikat dan Metode Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,500	,862		2,899	,007
	Penilaian Kinerja	,340	,118	,478	2,867	,008

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Gambar 9. Output SPSS Tabel Coefficients

Rumus persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = a + bX$ . Penggunaan tabel koefisien yang tersedia di atas sebagai acuan untuk menentukan nilai koefisien regresi.

$a$  = angka konstan dari *unstandardized coefficients*. Dalam penelitian ini nilai  $a$  sebesar 2,500. Angka ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada Penilaian Kinerja ( $X$ ) maka nilai konsisten Promosi Jabatan ( $Y$ ) adalah sebesar 2,500.

$b$  = angka koefisien regresi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,340 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 nilai Penilaian Kinerja, maka nilai Promosi Jabatan bertambah sebesar 0,340. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Penilaian Kinerja ( $X$ ) berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan ( $Y$ ), sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 2,500 + 0,340X$ .

• **Uji Hipotesis**

Penelitian ini membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 untuk mengevaluasi hipotesis. Ha diterima apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Namun jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka Ho yang diterima.

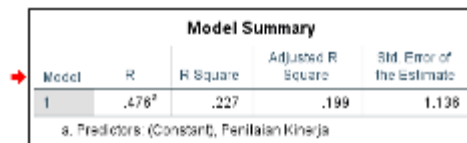
Ho = Tidak ada Pengaruh Penilaian Kinerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y).

Ha = Ada Pengaruh Penilaian Kinerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y).

Berdasarkan output SPSS pada Gambar 7, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,008 < 0,05$  (nilai probabilitas). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti “Ada Pengaruh Penilaian Kinerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y)”.

Besarnya Pengaruh Penilaian Kinerja (X) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Penilaian Kinerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y) dalam analisis ini, peneliti menggunakan nilai *R Square* atau *R2* yang terdapat pada *output* SPSS bagian *Model Summary*.



Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 <sup>a</sup>	.227	.199	1.136

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

**Gambar 10.** *Output* SPSS Tabel Model Summary

Berdasarkan *output* SPSS di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,227. Nilai ini memiliki arti bahwa pengaruh Penilaian Kinerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y) adalah sebesar 22,7% sedangkan 77,3% Promosi Jabatan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Implikasi Praktis**

Penelitian ini membangun pada teori dan topik yang sama dengan penelitian sebelumnya, namun dengan menggunakan subjek penelitian yang berbeda sebagai referensi. Penelitian sebelumnya menekankan efektivitas penilaian kinerja, sementara penelitian ini memusatkan perhatian pada pengaruh dari penilaian kinerja terhadap promosi jabatan. Dengan demikian, meskipun terdapat kesamaan dalam kerangka teoritis, fokus penelitian yang berbeda ini memberikan wawasan yang unik dan mendalam mengenai hubungan antara penilaian kinerja dengan proses promosi jabatan.

**SIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap promosi jabatan di PT. X Semarang. Total pengaruh dari penilaian kinerja terhadap promosi jabatan sebesar 22,7%. Ini berarti semakin tinggi nilai hasil penilaian kinerja, semakin besar peluang untuk mendapatkan promosi jabatan bagi karyawan di PT. X Semarang. Penelitian ini memberikan pemahaman tentang hubungan antara penilaian kinerja dengan promosi jabatan, sehingga dapat memberikan dasar yang kuat bagi PT. X Semarang dalam mengembangkan kebijakan penilaian kinerja yang sesuai dan adil untuk karyawannya.

Penelitian ini berkontribusi untuk menambah literatur dan bukti empiris bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan promosi jabatan karyawan. Dengan demikian, penilaian kinerja dapat diterapkan juga oleh industri lain untuk meningkatkan efektivitas pemberian *feedback* kepada karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah adanya batasan sampel yang diberikan oleh PT. X Semarang. Untuk penelitian lanjutan agar dapat melakukan penelitian di semua cabang PT. X agar jumlah sampel yang didapat lebih banyak dan lebih mendukung penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Chan, A. P. C., & Chan, A. P. L. (2004). Key performance indicators for measuring construction success. *Benchmarking: An International Journal*, 11(2), 203–221.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459–466. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.340>
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (n.d.). *No Title*. 12–32.
- Laili, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Laverack, G. (2020). *Az promosi kesehatan*. Airlangga University Press.
- Ley 25.632. (2002). ~~濟無~~*No Title No Title No Title*. 3(01).
- Lindberg, C.-F., Tan, S., Yan, J., & Starfelt, F. (2015). Key performance indicators improve industrial performance. *Energy Procedia*, 75, 1785–1790.
- Manalu, G., Magister, P., Terbuka, U., Kerja, M., & Pegawai, K. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 292–299.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Parmenter, D. (2015). *Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs*. John Wiley & Sons.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sulandari, N., Rosento, R., & Marthanti, A. S. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur. *Jurnal Perspektif*, 17(2), 132–144.
- Syaifulloh, C. (2016). Performance Appraisal, Reward And Punishment Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3).
- WIDATI, D. R. (2008). *Alternatif penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada divisi administrasi kantor wilayah departemen hukum dan HAM Palu*. Universitas Gadjah Mada.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).