



Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Evaluasi Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Alfriyanti Liling^{1*}, Bode Lumanauw², Merinda H.Ch.Pandowo³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespodensi: alfriyantililing@gmail.com

Diterima: 15-07-2025 | Disetujui: 21-07-2025 | Diterbitkan: 23-07-2025

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, loyalty, and performance evaluation on job promotion in civil servants at the General Bureau of the North Sulawesi Provincial Secretariat. This study uses a quantitative approach. Data collection using questionnaires and using SPSS version 26 analysis tools. The results of the study indicate that simultaneously the three variables have a positive and significant effect on job promotion, with F count 21.967 > F table 3.11 and a significant value of $0.000 < 0.05$. Then, partially, competence has a positive and significant effect on job promotion (t count 2.532 > t table 1.644 with sig. $0.014 < 0.05$), loyalty variable partially has a positive and significant effect on job promotion (t count 5.842 > t table 1.664 with sig. $0.000 < 0.05$), and performance evaluation variable partially has a positive and significant effect on job promotion (t count 2.023 > t table 1.664 with sig value $0.046 < 0.05$).

Keywords: Competence, Loyalty, Performance Evaluation, Job Promotion

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, loyalitas, dan evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan alat analisis SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, dengan F hitung 21,967 > F tabel 3,11 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (t hitung 2,532 > t tabel 1,644 dengan sig. $0,014 < 0,05$), variabel loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (t hitung 5,842 > t tabel 1,664 dengan sig. $0,000 < 0,05$), dan variabel evaluasi kinerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (t hitung 2,023 > t tabel 1,664 dengan nilai sig $0,046 < 0,05$).

Katakunci: Kompetensi, Loyalitas, Evaluasi Kinerja, Promosi Jabatan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Alfriyanti Liling, Bode Lumanauw, & Merinda H.Ch.Pandowo. (2025). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Evaluasi Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Indonesia Economic Journal, 1(2), 775-787. <https://doi.org/10.63822/yhg0mm20>

PENDAHULUAN

Komponen terpenting dari setiap perusahaan ialah sumber daya manusianya. Manusia sering dianggap sebagai penggerak utama dalam sebuah perusahaan karena perannya yang sangat penting dalam pengembangan organisasi maupun bisnis. Bahkan dengan teknologi paling maju yang tersedia, teknologi tersebut tidak bisa difungsikan baik dengan tidak adanya SDM yang terampil. Meskipun pengetahuan bisa didapatkan melalui usaha seperti belajar dan pelatihan, kapasitas berpikir merupakan modal dasar yang bisa dimiliki sejak lahir.

Biro Umum Sekretariat Daerah Prov. Sulut, Promosi dilaksanakan berlandaskan keperluan organisasi yang tidak bisa terjadi kosongnya jabatan, sebab bisa menghambat program-program kerja serta tugas yang sudah dilakukan perencanaan. Berlandaskan Pasal 69 UU No. 5 Tahun 2014 terkait Pegawai Negeri Sipil, pengembangan karier sangat penting bagi pegawai negeri sipil. Pengembangan karier diselenggarakan sesuai dengan keperluan instansi pemerintah, evaluasi kinerja, kompetensi, dan kualifikasi. Promosi jabatan yang dilakukan khususnya pada instansi pemerintahan dilihat dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya yaitu kompetensi kerja, loyalitas serta evaluasi kinerja yang baik dari pegawai.

Promosi jabatan merupakan pemberian tanggung jawab baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, disertai dengan perubahan status, peningkatan hak, peningkatan tanggung jawab, jumlah upah yang lebih besar. Promosi memberikan peluang agar dapat mengapresiasi kinerja yang luar biasa serta menempatkan karyawan yang bisa terbukti kompeten dan loyal ke dalam posisi yang tersedia.

Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang mana dapat membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Pegawai dengan kompetensi yang baik sering menjadi andalan dalam organisasi karena kemampuannya menyelesaikan tugas secara efektif profesional, hal ini membuka peluang untuk mendapatkan promosi dari pimpinan.

Loyalitas merupakan sikap setia dari seorang pegawai cenderung memperlihatkan dedikasi yang tinggi, semangat yang besar, serta lebih berpotensi untuk secara aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Kesetiaan memegang peran penting dalam membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Tanpa dukungan penuh dari karyawan, pencapaian kemajuan sesuai harapan mungkin sulit terwujud.

Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian karyawan yang dilakukan oleh organisasi untuk Kesetiaan memegang peran penting dalam membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Tanpa dukungan penuh dari karyawan, pencapaian kemajuan sesuai harapan mungkin sulit terwujud.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Seto, dkk (2023:12) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan disiplin ilmu maupun metode dalam mengelola hubungan serta peran pegawai secara efisien dan efektif, agar bisa dimanfaatkan dengan cara yang maksimal supaya dapat meraih tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal.

Promosi Jabatan

Hasibuan (2020:108) Promosi ialah proses pemindahan seorang karyawan ke status jabatan yang lebih besar dalam organisasi, disertai dengan peningkatan otoritas serta tanggung jawab. Selain itu, promosi juga memberikan peningkatan hak, status, serta kesejahteraan finansial seperti kenaikan gaji dan tunjangan.

Kompetensi

Ma'mun dalam Nuraeni (2023:173) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melakukan serta melaksanakan pekerjaan yang didasari atas keterampilan dan kemampuan pegawai yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan pada setiap tugas yang diberikan.

Loyalitas

Juwita & Khalimah (2021) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan merupakan kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain, hal ini mencerminkan komitmen karyawan yang besar terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Evaluasi Kinerja

Ansari (2023:93) Evaluasi kinerja mempunyai peran penting dalam memberikan penilaian pencapaian setiap karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas kerja.

Penelitian Terdahulu

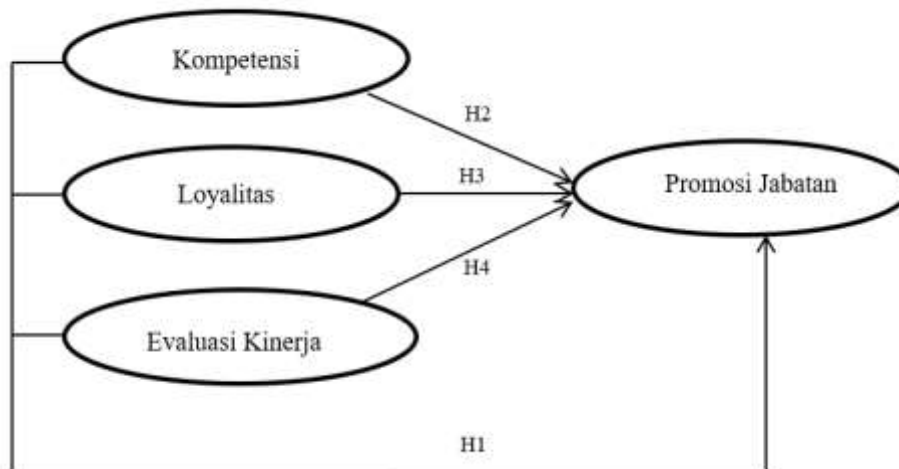
Penelitian Fauzi dan Helmi (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Motivasi terhadap Promosi Jabatan di Kantor Cabang Kebon Jeruk PT Bank BNI Syariah di Jakarta Barat*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi terhadap promosi jabatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden, dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi serta evaluasi kinerja mempunyai pengaruh positif signifikan kepada variabel promosi jabatan, yakni senilai 7,27 persen.

Penelitian Khaniifa dan Kasmiruddin (2023) dalam penelitiannya terkait *Pengaruh Penilaian Prestasi dan Kompetensi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Kota Pekanbaru*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan penilaian kinerja kepada promosi jabatan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Kota Pekanbaru. Metode yang digunakan yakni analisis deskripsi dan regresi linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Penelitian Terdahulu Muslim dan Simanjuntak (2024) dalam penelitiannya berjudul *Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Loyalitas SDM Terhadap Promosi Jabatan pada pegawai di PT BPR Hitamajaya Argamandiri*. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh loyalitas SDM (X2) dan evaluasi kinerja (X1) kepada promosi jabatan pada PT BPR Hitamajaya Argamandiri. Sampel yang digunakan sebanyak 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan di PT BPR Hitamajaya Argamandiri secara signifikan dipengaruhi oleh loyalitas SDM dan evaluasi kinerja.

Hipotesis dan Model Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka pemikiran teoritis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan, 2025

Gambar 1 menunjukkan bahwa kompetensi, loyalitas dan evaluasi kinerja berpengaruh terhadap promosi jabatan, baik secara simultan maupun secara parsial

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme dipergunakan agar dapat meneliti populasi maupun sampel tertentu (Sugiyono, 2022).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu semua populasi sebanyak 84 pegawai di Biro Umum Setda Prov. Sulut dijadikan sampel penelitian dengan mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian. Pengambilan sampel jenuh digunakan agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi aktual secara komprehensif, sehingga mengurangi resiko kehilangan informasi apabila hanya sebagian populasi yang diteliti.

Jenis dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi). Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari dua sumber data yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari

penyebaran kuesioner kepada responden. sedangkan data sekunder diperoleh dari data perusahaan, serta literatur seperti buku referensi, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner adalah daftar pernyataan yang mencakup masing-masing variabel penelitian. Kuesioner disusun dari masing-masing indikator variabel penelitian. Kuesioner ini diukur menggunakan skala likert lima point.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Kompetensi (X1)	Kompetensi merupakan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang menggunakan keterampilan serta pengetahuan dan juga sikap yang ditujukan untuk pekerjaan tersebut.	1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap Sumber: Sedarmayanti dalam Hasibuan, Purba dan Parinduri (2021)
2.	Loyalitas (X2)	Loyalitas atau kesetiaan ditunjukkan dengan kesediaan karyawan untuk melindungi perusahaan di dalam serta di luar pekerjaan dari campur tangan pihak ketiga yang tidak bertanggung jawab.	1. Ketaatan atau kepatuhan, 2. Tanggung jawab, 3. Pengabdian, 4. Kejujuran. Sumber : Hasibuan dalam Wardhani, Annisa dan Elfarina (2023)
3.	Evaluasi Kinerja (X3)	Evaluasi kinerja ialah metode dan proses untuk mengevaluasi serta melaksanakan tugas individu atau kelompok dalam bisnis atau organisasi sesuai dengan standar kinerja.	1. Kerja Sama 2. Pencapaian target 3. Semangat kerja 4. Prakarsa Sumber : Hasibuan dalam Sappe, Sendow dan Saerang (2024)
4.	Promosi jabatan (Y)	Promosi merupakan pemindahan wewenang serta tugas ke posisi yang lebih besar dalam sesuatu organisasi ataupun lembaga, yang menciptakan kenaikan pendapatan, jabatan, hak, serta tanggung jawab. Hasibuan (2020) Sedangkan menurut Suwatno dalam Oktari (2021), Promosi ialah pemberian tugas, tanggung jawab	1. Peningkatan jabatan 2. Peningkatan tanggung jawab 3. Peningkatan hak 4. Peningkatan tugas 5. peningkatan pendapatan

dan wewenang pada seorang karyawan yang lebih baik dan diikuti dengan kenaikan upah yang lebih tinggi dari sebelumnya karena adanya kenaikan pangkat atau jabatan.

Sumber : Hasibuan dalam Oktari (2021)

Sumber : Data Olahan, 2025

Uji Instrumen Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Pengujian validitas digunakan agar dapat mengetahui sejauh mana sebuah instrumen bisa menjalankan fungsinya. Jika sebuah instrumen bisa mengukur hal yang ingin diukur dengan akurat, maka instrumen dianggap layak (Khairunnisa, 2023:53). Uji reliabilitas merupakan sekumpulan ukuran maupun serangkaian alat ukur yang konsisten dengan pengukuran yang dilaksanakan dengan alat ukur tersebut dan bisa dilaksanakan secara berulang-ulang (Khairunnisa, 2023:60).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas ialah pengujian yang dapat menentukan apakah model regresi variabel independen dan dependen memiliki angka residual normal maupun tidak.
2. Uji Multikolineritas ialah pengujian yang bertujuan agar dapat menentukan apakah ada maupun tidak hubungan antara variabel independen dalam model regresi, Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.
3. Uji Heterokedastisitas ialah pengujian yang bertujuan agar dapat mengetahui apakah varians residual bervariasi secara tidak merata dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, Hasil yang diinginkan dari model regresi ialah ketika residual dari satu pengamatan ke pengamat berikutnya konstan, homoskedastisitas, atau tidak menyatakan heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Simultan(Uji F) dan Uji Parsial(Uji T)

Uji Simultan adalah pengujian yang digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama(simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji parsial adalah pengujian yang digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen secara individu (parsial) dapat menjelaskan seberapa pentingnya ke pada variabel dependen

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regersi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini meneliti seberapa besar pengaruh kompetensi, loyalitas, dan evaluasi kinerja terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Promosi Jabatan

X1 = Kompetensi

X2 = Loyalitas

X3 = Evaluasi Kinerja

a = konstanta

b1, b 2, b 3 = koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

e = standart eror

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021:54). Hal ini ditunjukkan dengan model regresi yang angkanya mendekati angka satu maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel independen dengan variabel dependen semakin kuat. Koefisien determinasi (R^2) umumnya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen menerangkan pengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,742	0,215	Valid
	X1.2	0,769	0,215	Valid
	X1.3	0,753	0,215	Valid
	X1.4	0,724	0,215	Valid
Loyalitas (X2)	X2.1	0,841	0,215	Valid
	X2.2	0,719	0,215	Valid
	X2.3	0,728	0,215	Valid
	X2.4	0,710	0,215	Valid
Evaluasi Kinerja (X3)	X3.1	0,767	0,215	Valid
	X3.2	0,717	0,215	Valid
	X3.3	0,720	0,215	Valid
	X3.4	0,713	0,215	Valid
	X3.5	0,743	0,215	Valid
Promosi Jabatan (Y)	Y1.1	0,872	0,215	Valid
	Y1.2	0,702	0,215	Valid
	Y1.3	0,870	0,215	Valid
	Y1.4	0,712	0,215	Valid
	Y1.5	0,808	0,215	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Tabel 2. menunjukkan uji validitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena nilai korelasinya memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

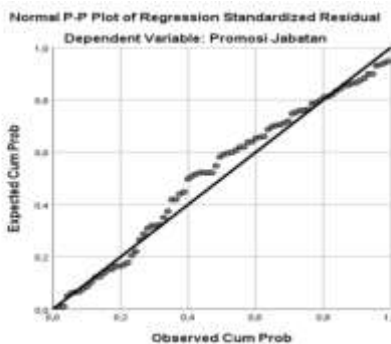
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,735	Reliabel
Loyalitas	0,742	Reliabel
Evaluasi Kinerja	0,782	Reliabel
Promosi Jabatan	0,856	Reliabel

Tabel 3. menunjukkan uji reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji reliabilitas semua variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Olah data SPSS 26, 2025

Gambar 2. menunjukkan output grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik plot mengikuti dan mendekati garis diagonal secara konsisten. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-3,900	3,404		-1,146	,255		
Kompetensi	,318	,126	,218	2,523	,014	,920	1,087
Loyalitas	,843	,144	,509	5,842	,000	,904	1,106

Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Evaluasi Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

(Liling, et al.)

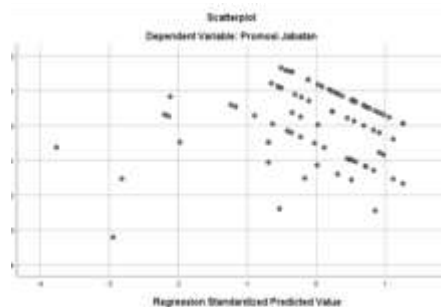
Evaluasi Kinerja	,223	,110	,180	2,023	,046	,869	1,151
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Olah Data SPSS 26

Tabel 4. menunjukkan uji multikolineritas memiliki model regresi yang tidak terdapat masalah, hal ini ditunjukkan dengan nilai toleransi yang jauh lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF jauh lebih rendah dari 10,0.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS 26

Gambar 3. hasil uji heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas, dapat dilihat dari scatterplot yang titik-titiknya menyebar secara acak tanpa pola tertentu disekitar garis nol pada sumbu y dan x.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,900	3,404		-1,146	,255
Kompetensi	,318	,126	,218	2,523	,014
Loyalitas	,843	,144	,509	5,842	,000
Evaluasi Kinerja	,223	,110	,180	2,023	,046

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4, persamaan regresi $Y = -3,900 + 0,318 (X_1) + 0,843 (X_2) + 0,223 (X_3) + \text{error}$ menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar -3,900, hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (X) bernilai sebesar 0 maka nilai variabel dependen (Y) adalah sebesar -3,900.

Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Evaluasi Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

(Liling, et al.)

2. kompetensi (X1) adalah sebesar 0,318. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh positif terhadap promosi jabatan, sehingga dapat diartikan apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,318.
3. Koefisien variabel loyalitas (X2) adalah sebesar 0,843. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh positif terhadap promosi jabatan, sehingga dapat diartikan apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi kenaikan nilai variabel Y sebesar 0,843.
4. Koefisien variabel evaluasi kinerja (X3) adalah sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh positif terhadap promosi jabatan, sehingga dapat diartikan apabila terjadi kenaikan nilai variabel X3 sebesar 1 point maka akan terjadi kenaikan nilai variabel Y sebesar 0,223.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,679	3	68,893	21,967	,000 ^b
	Residual	250,892	80	3,136		
	Total	457,571	83			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Loyalitas, Evaluasi Kinerja

Tabel 4. menunjukkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung $21,967 > F$ tabel 3,11 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, ini membuktikan bahwa variabel kompetensi (X1), loyalitas (X2), dan evaluasi kinerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan (Y).

Uji T (Parsial)

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa:

1. Variabel kompetensi (X1) yang memiliki nilai P-Value 0,014 nilai ini di bawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni $2,523 > 1,664$. menunjukkan Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut.
2. Variabel loyalitas (X2) yang memiliki nilai P-Value $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yakni $5,842 > 1,664$. Menunjukkan Loyalitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut.
3. Variabel evaluasi kinerja (X3) memiliki nilai P-Value sebesar $0,046 < 0,05$ serta nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,023 > 1,664$. Menunjukkan evaluasi kinerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,452	,431	1,771

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Loyalitas, Evaluasi Kinerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Tabel 6, menunjukkan hasil dari koefisien determinasi dapat di ketahui nilai dari R Square sebesar 0,452 dimana memberikan pengaruh sebesar 45,2 % kepada variabel dan sisanya sebesar 54,8 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Evaluasi Kinerja Terhadap Promosi Jabatan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, loyalitas dan evaluasi kinerja berpengaruh terhadap promosi jabatan secara simultan (bersama-sama). Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen yakni kompetensi, loyalitas, dan evaluasi kinerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai negeri sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut. Hal ini sesuai dengan pasal 69 UU No. 5 Tahun 2014 dimana menyatakan bahwa pengembangan karir bagi pegawai negeri sipil dinilai dari evaluasi kinerja, kompetensi, kualifikasi serta kebutuhan instansi pemerintahan. Ketiga variabel ini yakni kompetensi, loyalitas dan evaluasi kinerja memiliki kolaborasi yang kuat dalam pertimbangan pemberian promosi jabatan pada pegawai negeri sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut.

Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai negeri sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut. Hal ini berarti bahwa kompetensi kerja pada pegawai di Biro Umum Setda Prov. Sulut sangat memengaruhi peningkatan jenjang karir pegawai, dengan kata lain pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi yang mana mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang profesional memiliki peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai negeri sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut. Hal ini dibuktikan sebanyak 68 pegawai sangat setuju terkait pernyataan “Menerima resiko dalam pekerjaan adalah salah satu wujud tanggung jawab saya dalam bekerja”. Artinya bahwa pegawai yang loyal mencerminkan sikap kerja yang profesional dan rasa tanggung jawab atas peran dan fungsinya dalam

organisasi, sehingga ini menunjukkan pada pembentukan citra positif di lingkungan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan peluang untuk memperoleh promosi.

Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut

Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada pegawai negeri sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut. Hal ini memperlihatkan pelaksanaan evaluasi kinerja di Biro Umum Setda Prov. Sulut sejauh ini menunjukkan perkembangan yang positif. Penilaian terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai indikator, seperti semangat kerja yang tinggi, kemampuan dalam bekerja sama dalam tim, pencapaian terhadap target organisasi, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Keberadaan sistem evaluasi kinerja dalam organisasi memberikan dampak yang bermanfaat, baik bagi institusi secara keseluruhan maupun bagi individu pegawai.

KESIMPULAN

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Loyalitas, dan Evaluasi Kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Evaluasi Kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Setda Prov. Sulut.

SARAN

1. Disarankan agar organisasi melakukan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kualitas SDM, seperti menyusun program pengembangan kompetensi yang lebih terarah dan berkelanjutan, seperti pelatihan teknis, workshop peningkatan soft skills, serta coaching dan mentoring yang relevan dengan kebutuhan jabatan. Selain itu, sistem penilaian kinerja perlu dievaluasi dan disempurnakan agar lebih objektif dan transparan sebagai dasar utama dalam proses promosi jabatan. Tanpa dipengaruhi oleh faktor lain seperti hubungan kekeluargaan atau kedekatan pribadi.
2. Disarankan agar organisasi terus meningkatkan dan mempertahankan tingkat loyalitas pegawai dengan memberikan penghargaan seperti promosi jabatan, penghargaan kinerja, pengakuan verbal dll.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek penelitian yang sama, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lainnya yang berhubungan dengan promosi jabatan

Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Evaluasi Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

(Liling, et al.)

yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Seto, Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt.Global Eksekutif Teknologi.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (cetakan keempat ed.). cvAlfabeta
- Khairunnisa. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Perum Korpri, Pangkalpinang : CV Science Techno Direct
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (Cetakan pertama ed.). Kbm Indonesia.
- Wijaya, M. S., Mutawally, A. F., & Ansari. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan pertama ed.). Zahir Publishing.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Membangun Loyalitas Karyawan* (Cetakan pertama ed.). CV. Literasi <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F002/20170519051031-Membangun--LOYALITAS-Sumber-Daya-Manusia.pdf>
- Fauzi, S. I., & Chaidir, H. (2021). Pengaruh Evaluasi Kinerja dan Motivasi Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada “PT. Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk. Indonesian Journal of Economics Application, Vol. 3 (1): 97-106, 97-106. <https://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEA/article/view/1014>.
- Khaniifa, D., & Kasmiruddin. (2023, May). *Pengaruh Penilaian Prestasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota*. JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS, Vol 6. No 1. Mei 2023, 219-224. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/19335>.
- Muslim, B., & Simanjuntak, D. N. (2024). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Loyalitas SDM Terhadap Promosi Jabatan Pada PT BPR Hitamajaya Argamandiri*. Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik, Vol.1, No.2 , 81-93. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jmia/article/view/2662>.