



Analisis Pengalaman Kerja, Semangat Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PepperLunch Medan

Yona Lamtiurna Lase^{1*}, Eli Delvi Yanti²

¹⁻² Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Jl. Gatot Subroto No.km, Simpang Tj, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan,
Sumatera Utara 20122

Email : yonalamtiurnalase@gmail.com¹ delviyanti@pancabudi.ac.id²

Abstract. *This research was conducted at PT. Pepperlunc Medan with the aim of determining the influence of work experience, work enthusiasm and job promotion on employee performance. The population is 41 employees working in the company and the sampling is done with saturated samples so that the number of samples is 41 respondents. The type of data used in this study is primary data, while the data source comes from secondary data. Data collection techniques are carried out through literature studies, surveys, and direct observation. The data analysis methods used include multiple linear regression, classical assumption testing, and hypothesis testing. The findings show that work experience, work enthusiasm, and job promotion have a positive and significant effect on employee performance, both separately and simultaneously. There is a sufficient correlation between work experience, work enthusiasm and job promotion with performance, while the contribution of the influence of the variables studied is 30.4%, while the remaining 69.6% comes from other factors outside the research variables..*

Keywords: *Work Experience, Work Enthusiasm, Job Promotion , Employee Performance*

Abstrak. Riset ini dilakukan di PT. Pepperlunc Medan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh pengalaman kerja, semangat kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Populasi adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 41 orang dan pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 41 responden. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer, sedangkan sumber data berasal dari data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, survei, serta observasi langsung. Adapun metode analisis data yang digunakan meliputi regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil temuan menunjukkan bahwa pengalaman kerja, semangat kerja, dan promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Terdapat korelasi cukup antara pengalaman kerja, semangat kerja dan promosi jabatan dengan kinerja, adapun kontribusi pengaruh variabel yang diteliti sebesar 30,4%, sementara sisanya yaitu 69,6% berasal dari faktor-faktor lain di luar variabel riset tersebut.

Kata kunci: Pengalaman kerja, Semangat kerja, Promosi Jabatan , Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Karyawan adalah bagian penting yang membantu menjalankan kegiatan perusahaan setiap hari untuk mendapatkan keuntungan. kinerja juga bagian dari hasil kerja seseorang atau kelompok sesuai tugas dan tanggung jawabnya, yang dilakukan secara sah dan etis untuk mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2019). Namun, tidak semua karyawan bisa selalu memberikan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Hal ini bisa menjadi masalah bagi perusahaan karena kinerja karyawan dapat berubah sewaktu-waktu akibat faktor dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar.

Banyak faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, seperti pengalaman kerja, semangat kerja, dan promosi jabatan. Menurut Siregar dkk. (2024), pengalaman kerja adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang dalam

jangka waktu tertentu. Pengalaman ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi dasar dalam penempatan posisi. Semakin lama seseorang bekerja dan terbiasa dengan tugasnya, maka ia akan semakin terampil, sehingga hasil kerjanya akan lebih cepat dan maksimal. Perubahan kinerja karyawan bisa terjadi karena semangat kerja yang berbeda-beda.

Menurut Rumengan dkk. (2023), semangat kerja adalah kondisi yang membuat seseorang bisa bekerja lebih cepat dan lebih baik. Lingkungan kerja yang baik biasanya bisa meningkatkan semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan lebih fokus dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik, sehingga hasil kerjanya jadi lebih optimal. Di samping pengalaman kerja dan semangat dalam bekerja, promosi jabatan turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan performa karyawan.

Harahap dan Kasmirudin (2023) menjelaskan bahwa promosi adalah kenaikan posisi dengan tanggung jawab, hak, dan pendapatan yang lebih besar. Promosi diberikan karena karyawan sudah memenuhi kualifikasi dan dianggap layak oleh atasan. Dengan promosi, karyawan merasa dihargai dan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan fokus, karena mereka berharap bisa terus berkembang di masa depan.

Riset ini dilakukan di PT. Pepperlunch Medan, sebuah perusahaan kuliner yang sudah dikenal luas di Medan. Perusahaan mengandalkan karyawan untuk menjalankan tugas sesuai jabatan dengan harapan bisa bekerja maksimal agar perusahaan terus maju di tengah persaingan yang ketat. Namun, dari pengamatan, masih ada beberapa karyawan yang belum menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, sehingga sering terjadi kesalahan. Untuk mendukung riset ini, penulis melakukan survei awal terhadap 35 karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil pra-survei menunjukkan 57,14% sampai 71,43% responden menjawab "tidak" terkait kinerja karyawan. Ini berarti tidak semua karyawan memiliki kinerja yang sama baik saat menjalankan tugasnya. Beberapa karyawan kurang menggunakan inisiatif, sehingga pekerjaan sering terlambat selesai.

Selain itu, ada juga yang tidak bisa bekerja mandiri, sehingga pekerjaan tertunda dan memakan waktu lebih lama. Hasil pra-survei tentang pengalaman kerja menunjukkan sebagian besar responden, yaitu 57,14% sampai 65,71%, menjawab "tidak". Ini berarti tidak semua karyawan memiliki pengalaman yang sama dan ditempatkan sesuai dengan pengalaman mereka. Akibatnya, pekerjaan sering tidak selesai dengan optimal dan memakan waktu lebih lama.

Ada juga banyaknya responden menjawab "tidak" sekitar 57,14% sampai 68,57%, pada pra-survei tentang semangat kerja karyawan. Ini berarti semangat kerja karyawan di

perusahaan tidak sama rata. Akibatnya, beberapa karyawan yang kurang semangat menjadi tidak produktif dan menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak terkait dengan tugas utama mereka.

Sebagian besar responden, sekitar 57,14% sampai 68,57%, menjawab "tidak" tentang pelaksanaan promosi jabatan di perusahaan. Ini menunjukkan bahwa promosi jabatan belum sepenuhnya sesuai prosedur. Akibatnya, beberapa karyawan memiliki pandangan negatif, seperti merasa ada ketidakjujuran, kurang loyal, dan menyalahgunakan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi.

Maka dari itu, penulis tertarik melakukan riset lebih dalam terkait latar belakang permasalahan pada perusahaan tersebut dengan melakukan beberapa metode untuk mendapatkan hasil yang terbaik *pointers*.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Fahmi (2019), kinerja adalah hasil yang diperoleh organisasi, baik yang mencari keuntungan maupun tidak, dalam periode waktu tertentu. Sementara itu, Widodo (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor utama: faktor individu (seperti kemampuan, latar belakang, pengalaman, demografi, dan semangat kerja), faktor psikologis (termasuk pelayanan, sikap, kepribadian, dan motivasi), serta faktor organisasi (seperti sumber daya, kepemimpinan, pelatihan, promosi, disiplin, dan desain pekerjaan). Ketiga faktor ini bersama-sama menentukan seberapa baik karyawan bekerja dalam perusahaan.

Pengalaman kerja

Menurut Siregar dkk. (2024), pengalaman kerja adalah pengetahuan dan keterampilan yang sudah dimiliki dan dikuasai seseorang selama periode waktu tertentu. Ada faktor yang juga mempengaruhi dari segi pengalaman kerja dimana terdapat; latar belakang pribadi, minat dan bakat, sikap dan kebutuhan, kemampuan analisis, serta keterampilan dan kemampuan teknis.

Semangat kerja

Harahap dan Kasmirudin (2023) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap karyawan yang membuat mereka mau bekerja lebih giat tanpa merasa lelah berlebihan, sehingga tetap antusias dalam menjalankan tugas dan bekerja sama. Sementara itu, menurut Malini dkk. (2024), semangat kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti struktur organisasi yang tidak jelas, pekerjaan yang kurang menarik, sistem kompensasi yang kurang

sesuai, peluang pengembangan karir yang terbatas, kemampuan pimpinan dan manajemen yang kurang, serta aturan waktu kerja yang ketat. Faktor-faktor ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan

Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah peningkatan posisi yang disertai tanggung jawab dan hak yang lebih besar (Harahap & Kasmirudin, 2023). Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi promosi jabatan meliputi kinerja, senioritas, pengalaman, dan kompetensi karyawan, yang masing-masing berkontribusi dalam menentukan kelayakan seseorang untuk naik jabatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, semangat kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pepperlunch Medan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pepperlunch Medan sebanyak 41 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Data yang digunakan terdiri dari data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, observasi, dan survei langsung. Instrumen pengumpulan data telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid serta memiliki reliabilitas tinggi.

Model analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Untuk menguji asumsi model digunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, sedangkan untuk uji hipotesis digunakan uji t dan uji F. Model penelitian yang digunakan memformulasikan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dan pengalaman kerja (X_1), semangat kerja (X_2), serta promosi jabatan (X_3) sebagai variabel independen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Riset

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2019), uji validitas bertujuan untuk menilai ketepatan suatu item dalam mengukur variabel yang dimaksud dalam kuesioner disajikan jawaban nya dalam bagan dibawah ini:

Tabel 1 Jawaban Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Simpulan
		rhitung	rtabel	
Pengalaman kerja	Pengalaman kerja_1	.697	0,3	Valid
	Pengalaman kerja_2	.577		Valid
	Pengalaman kerja_3	.481		Valid
	Pengalaman kerja_4	.605		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2025

Bagan 1 menunjukkan seluruh item pada variabel pengalaman kerja akurat karna rhitung yang lebih besar dari rtabel (0,30), menegaskan pentingnya pengalaman kerja dalam mendukung kinerja optimal karyawan demi kemajuan perusahaan.

Tabel 2 Hasil Validitas Pada Semangat Kerja

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Simpulan
		rhitung	rtabel	
Semangat kerja	Semangat kerja_1	.745	0,3	Valid
	Semangat kerja_2	.600		Valid
	Semangat kerja_3	.327		Valid
	Semangat kerja_4	.645		Valid
	Semangat kerja_5	.673		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2025

Bagan 6 menunjukkan item semangat kerja valid karna rhitung yang lebih besar dari rtabel (0,30), mengindikasikan bahwa semangat tinggi mendorong konsentrasi dan kinerja karyawan yang lebih baik.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Simpulan
		rhitung	rtabel	
Promosi jabatan	Promosi jabatan_1	.748	0,3	Valid
	Promosi jabatan_2	.664		Valid
	Promosi jabatan_3	.445		Valid
	Promosi jabatan_4	.784		Valid
	Promosi jabatan_5	.455		Valid
	Promosi jabatan_6	.766		Valid
	Promosi jabatan_7	.600		Valid
	Promosi jabatan_8	.684		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2025 |

Bagan 3 memperlihatkan seluruh item promosi jabatan valid, menandakan bahwa promosi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan hasil kerja.

Tabel 4 Hasil Validasi Kinerja

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Simpulan
		rhitung	rtabel	
Kinerja	Kinerja_1	.794	0,3	Valid
	Kinerja_2	.839		Valid
	Kinerja_3	.616		Valid
	Kinerja_4	.646		Valid
	Kinerja_5	.908		Valid
	Kinerja_6	.651		Valid

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa enam pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja karyawan memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel (0,30), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Temuan ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan merupakan ekspektasi atasan terhadap bawahan, yang pada akhirnya dapat mendorong kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Uji Reliabilitas

Dibawah ini terdapat seluruh variabel yang diuji, yaitu pengalaman kerja, semangat kerja, promosi jabatan, dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel. Dengan kata lain, jawaban yang diberikan responden menunjukkan konsistensi dan kestabilan dalam mengisi kuesioner pada masing-masing variabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability statistics</i>			
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai koefisien standar</i>	Simpulan
Pengalaman kerja_X1	.777	0.6	Reliabel
Semangat kerja_X2	.804		Reliabel
Promosi jabatan_X3	.878		Reliabel
Kinerja_Y	.903		Reliabel

sumber: data diolah SPSS, 2025

Hasil Uji Normalitas

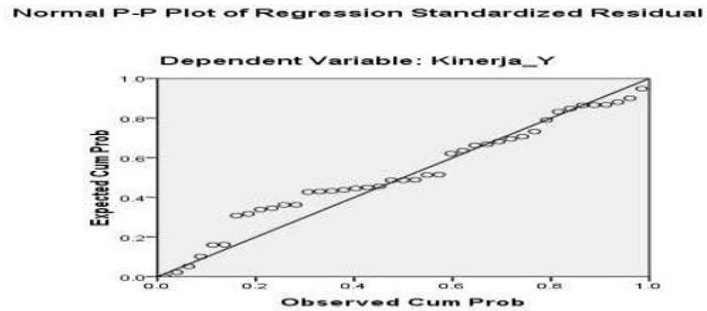
Tabel 6 Outout Metode Kolmogorov Smirnov

<i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		41
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std Deviation</i>	2.96839844
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.155
	<i>Positive</i>	.069
	<i>Negative</i>	-.155
<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>		.994
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>		.277

sumber: data diolah SPSS, 2025

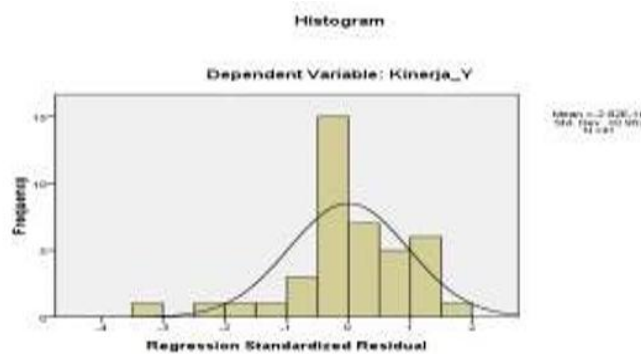
Uji normalitas dengan metode pada bagan diatas akan menghasilkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,277. Karena nilai ini melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model penelitian telah terpenuhi.



Gambar 1 Output Metode Grafik P-Plot

Pola penyebaran titik yang merata dan mendekati garis diagonal menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Hasil Metode Histogram

Pola penyebaran titik yang **memdbentuk** lengkungan simetris pada sumbu Y menunjukkan bahwa data masih memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Coefficients</i>	
	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Pengalaman kerja_X1	.831	1.203
Semangat kerja_X2	.906	1.104
Promosi jabatan_X3	.829	1.206

sumber: data diolah SPSS, 2025

Bagan 7 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, semangat kerja, dan promosi jabatan memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF yang berada di bawah angka 10, maka model regresi ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Artinya, tidak terdapat hubungan korelasi yang kuat antar variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

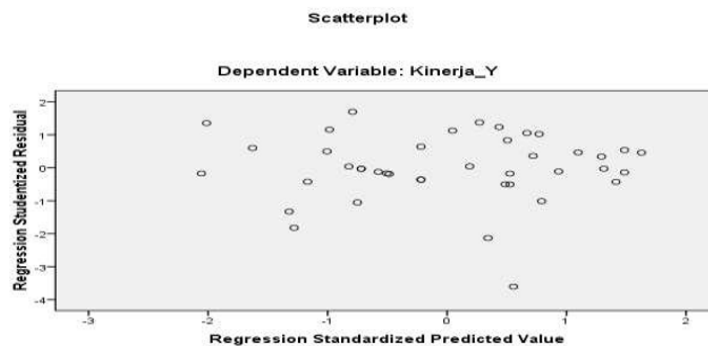
Tabel 8 Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.305	3.435		-.962	.342
	Pengalaman kerja_X1	-.036	.159	-.039	-.228	.821
	Semangat kerja_X2	.108	.127	.139	.844	.404
	Promosi jabatan_X3	.116	.082	.243	1.409	.167

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan bagan 8, nilai signifikansi untuk variabel pengalaman kerja (0,821), semangat kerja (0,404), dan promosi jabatan (0,167) semuanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gangguan variabel pengganggu terkait varian residual yang tidak konstan.



Gambar 3 Hasil Metode Scatterplot

Pada gambar diatas memperlihatkan bahwa penyebaran titik-titik pada model regresi tidak merata di sepanjang sumbu Y dan tidak membentuk pola gelombang yang konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Jawaban Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.698	2.871		3.824	.000
	Pengalaman kerja_X1	.940	.192	.218	3.939	.000
	Semangat kerja_X2	.548	.182	.186	3.735	.012
	Promosi jabatan_X3	.473	.174	.175	2.836	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 9 menyajikan hasil regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = 19,698 + 0,940 X1 + 0,548 X2 + 0,473 X3$$
, dimana:

- Konstanta (a) sebesar 19,698 dan positif, menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 19,698 jika variabel pengalaman kerja, semangat kerja, dan promosi jabatan tetap pada nilai nol.
- Koefisien pengalaman kerja sebesar 0,940 dan positif, artinya setiap kenaikan satu satuan pada pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,940 atau 94%.
- Koefisien semangat kerja sebesar 0,548 dan positif, menandakan kenaikan satu satuan pada semangat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,548 atau 54,8%.
- Koefisien promosi jabatan sebesar 0,473 dan positif, berarti kenaikan satu satuan pada promosi jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,473 atau 47,3%.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 10 Jawaban Uji-t

<i>Coefficients^a</i>				
	Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig.
1	(Constant)		3.824	.000
	Pengalaman kerja_X1	.218	3.939	.000
	Semangat kerja_X2	.186	3.735	.005
	Promosi jabatan_X3	.175	2.836	.012

a. *Dependent Variable: Kinerja_Y*

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 41 dengan nilai ttabel sebesar 1,682 pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan Tabel 10, hasil pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

- Pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan melalui nilai thitung sebesar 3,939 yang melebihi ttabel sebesar 1,682, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 dinyatakan diterima.
- Semangat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan thitung $3,735 > 1,682$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, sehingga hipotesis H2 diterima.
- Promosi jabatan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari thitung $2,836 > 1,682$ dan signifikansi $0,012 < 0,05$, sehingga hipotesis H3 diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 11 Uji Anova

<i>ANOVA^b</i>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	153.788	3	51.263	5.381	.004 ^a
<i>Residual</i>	352.456	37	9.526		
Total	506.244	40			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja_X1, Semangat kerja_X2, Promosi

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pengalaman kerja, semangat kerja, dan promosi jabatan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 5,381 > F_{tabel} 2,86$; sig. $0,004 < 0,05$), sehingga hipotesis H4 diterima.

Temuan Output Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Output Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary^b</i>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	<i>Change Statistics</i>	
					<i>R Square</i>	<i>F Change</i>
1	.551 ^a	.304	.247	3.08639	.304	5.381

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja_X1, Semangat kerja_X2, Promosi jabatan_X3

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Nilai R = 0,551 menunjukkan korelasi sedang antara variabel, dan $R^2 = 0,304$ berarti 30,4% kinerja karyawan dijelaskan oleh pengalaman kerja, Semangat kerja dan promosi jabatan turut memengaruhi kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pepperlunch Medan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pepperlunch Medan ($t_{hitung} = 3,939 > t_{tabel} = 1,682$; sig. $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis H1 diterima. Artinya, karyawan dengan pengalaman kerja yang memadai cenderung lebih mudah menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu, serta mampu mengatasi hambatan kerja tanpa banyak bergantung pada atasan (Yayan, 2024).

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pepperlunch Medan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pepperlunch Medan ($t_{hitung} = 3,735 > t_{tabel} = 1,682$;

sig. $0,005 < 0,05$), sehingga hipotesis H2 diterima. Artinya, karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih fokus, termotivasi, dan menghasilkan kinerja optimal. Oleh karena itu, pimpinan disarankan untuk terus memberikan dukungan dan dorongan semangat secara rutin agar kinerja karyawan tetap maksimal dan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan (Suharto, 2024).

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Papperlunch Medan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pepperlunch Medan ($t_{hitung} = 2,836 > t_{tabel} = 1,682$; sig. $0,012 < 0,05$), sehingga hipotesis H3 diterima. Artinya, peluang promosi jabatan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, karena diiringi dengan peningkatan gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya yang memberi motivasi tambahan dalam mendukung kemajuan perusahaan (Siregar, J.N., Jayanti, N., dan Halim, Abd, 2024).

Pengaruh Pengalaman Kerja, Semangat Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Papperlunch Medan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengalaman kerja, semangat kerja, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pepperlunch Medan ($F_{hitung} = 5,381 > F_{tabel} = 2,86$; sig. $0,004 < 0,05$), sehingga hipotesis H4 diterima. Hal ini menegaskan bahwa pimpinan perlu fokus pada peningkatan kualitas kinerja karyawan melalui penempatan tenaga kerja yang berpengalaman, pemberian motivasi kerja secara konsisten, serta sistem promosi jabatan yang transparan dan berbasis kinerja. Langkah ini penting untuk mendorong karyawan bekerja lebih optimal demi mendukung kemajuan perusahaan secara berkelanjutan (Sidik, M., dan Sumardin, 2021).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data melalui metode regresi linear berganda, disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan keterampilan dan efektivitas kerja, semangat kerja mencerminkan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, sementara promosi jabatan menjadi bentuk apresiasi yang memicu peningkatan kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 30,4% menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, semangat kerja, dan promosi jabatan dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 30,4%, sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Dengan demikian, perusahaan disarankan

untuk memperhatikan pengembangan pengalaman, meningkatkan semangat kerja, serta menjalankan promosi jabatan secara objektif guna mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

Saran

Saran dalam penelitian ini meliputi beberapa hal. Pertama, pimpinan perlu memahami dengan teliti kemampuan kerja setiap karyawan agar pengalaman yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kemajuan perusahaan. Kedua, pimpinan sebaiknya secara rutin memotivasi karyawan secara merata agar mereka merasa diperhatikan dan termotivasi bekerja lebih serius demi kemajuan perusahaan. Ketiga, pimpinan disarankan membuat aturan promosi jabatan baru setiap dua tahun dan mengumumkannya secara resmi kepada seluruh karyawan untuk menciptakan keseragaman. Terakhir, peneliti berikutnya dianjurkan menambahkan variabel lain seperti pelatihan, insentif, dan kompensasi guna memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat terkait kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Fahmi, I. (2019). *Perilaku organisasi: Teori, aplikasi dan kasus* (Cet. ke-2). CV Alfabeta.
- Harahap, F. D. O. A., & Kasmirudin. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kresna Duta Agroindo (KDA) Bangko Estate Jambi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 45, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.XXX/jia45.v4i1.XXXX> (jika ada DOI)
- Hasibuan, P. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kota Medan. *JES: Journal Economic and Strategy*, 4(2), 47–54. <https://doi.org/10.XXX/jes.v4i2.XXXX> (jika ada DOI)
- Hermawati, R., Sopandi, A., & Sari, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Pejaten Village Pasar Minggu di Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 839–847. <https://doi.org/10.XXX/sjreflection.v6i4.XXXX> (jika ada DOI)
- Malini, H., Safaruddin, & Desfarrina, S. (2024). Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja. *HUMANIORASAINS: Jurnal Humaniora dan Sosial Sains*, 1(2), 239–246. <https://doi.org/10.XXX/humaniorasains.v1i2.XXXX> (jika ada DOI)
- Nurlaii, Suharto, & Saragih, B. (2023). The influence of work discipline and position promotion on employee performance through job satisfaction of LLP-KUKM Jakarta. *Krisnadwipayana International Journal of Management Studies (KIJMS)*, 3(1), 105–117.

- Razak, A., Sparpan, S., & Ramlan, R. (2018). The influence of promotion and job satisfaction on employee performance. *Journal of Accounting Business and Finance Research*, 3(1), 18–27.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja* (Cet. ke-1). PT Refika Aditama.
- Sidik, M., & Sumardin. (2023). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Jurnal JUMKA*, 3(1), 148–153.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, J. N., Jayanti, N., & Halim, A. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3625–3635.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi penelitian* (Edisi I, Cet. I). Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Cara mudah menyusun skripsi, tesis dan disertasi* (Cet. ke-2). CV Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2019). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (Cet. I). Pustaka Pelajar.
- Yayan, M. (2021). Analisis pengaruh semangat kerja, promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue. *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(6), 1220–1228.