



PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PT ANTAM TBK. PONGKOR BOGOR

Annisa Nidaan Khofiyya, M.Aziz Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, dan Hannisa Rahmaniar Hasnin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Annisanida37@yahoo.com, azizfirdaus@uika.bogor.ac.id, rachmatulaily@uika-bogor.ac.id, hannisa@uika-bogor.ac.id

Abstract

ANTAM is an export-oriented diversified and vertically integrated mining company. Through operating areas spread throughout Indonesia that are rich in minerals, ANTAM's activities include exploration, mining, processing and marketing of nickel ore, ferronickel, gold, silver, bauxite and coal. ANTAM has long-term loyal customers in Europe and Asia. ANTAM was established as a State-Owned Enterprise in 1968 through the merger of several national mining companies that produce a single commodity. This study aims to determine and analyze the extent of the influence of Employee Competency and Job Performance Evaluation on Job Promotion of PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor Bogor. The method used by this researcher is a quantitative method using primary data in the form of observations and questionnaires. In this study the total sample population used 80 employees. The results of data analysis using SPSS 25 computer applications with the results of the regressions are, variables of 0.477 and variables of 0.567. Based on the results of this study indicate that Employee Competency and Job Performance Assessment is very significant influence on Job Promotion. Shown by the correlation coefficient of 0.777 and the coefficient of determination of 0.615 Value $38.723 > = 3.12$ From these results it can be concluded that there is a significant relationship between Employee Competency and Job Performance Assessment simultaneously on Job Promotion at PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor Bogor.

Keywords: *Competence, Achievement Assessment, Promotion.*

Abstrak

ANTAM merupakan perusahaan pertambangan yang terdiversifikasi dan terintegrasi secara vertikal yang berorientasi ekspor. Melalui wilayah operasi yang tersebar di seluruh Indonesia yang kaya akan bahan mineral, kegiatan ANTAM mencakup eksplorasi, penambangan, pengolahan serta pemasaran dari komoditas bijih nikel, feronikel, emas, perak, bauksit dan batubara. ANTAM memiliki konsumen jangka panjang yang loyal di Eropa dan Asia. ANTAM didirikan sebagai Badan Usaha Milik Negara pada tahun 1968 melalui merger beberapa perusahaan pertambangan nasional yang memproduksi komoditas tunggal.

Annisa Nidaan Khofiyya, M.Aziz Firdaus, Rachmatullaily
Tinakartika Rinda, Yudianta, dan Hannisa Rahmaniar Hasnin

Jurnal Manager Vol.4 No.2 Mei 2021

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor Bogor. Adapun Metode yang digunakan peneliti ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa observasi dan kuesioner. Dalam penelitian ini jumlah populasi sampel yang digunakan 80 orang karyawan. Hasil analisis data menggunakan aplikasi komputer SPSS 25 dengan hasil regresinya adalah, variabel sebesar 0,477 dan variabel sebesar 0,567. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,777 dan koefisien determinasi sebesar 0,615 Nilai $38,723 > =3,12$ Dari hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa terjadi hubungan yang signifikan antara Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi kerja secara simultan terhadap Promosi Jabatan pada PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor Bogor.

Kata kunci: Kompetensi, Penilaian Prestasi, Promosi.

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam menghadapi era persaingan arus globalisasi sumber daya manusia yang sangat pesat seperti sekarang ini perusahaan sangat berperan dalam memegang peranan yang sangat dominan melakukan aktivitas dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk bisa menempuh suatu langkah-langkah strategik dalam bersaing pada kondisi apapun agar perusahaan tetap bisa mempertahankan eksistensinya. Selain tuntutan akan kemampuan untuk bersaing, perusahaan juga dituntut untuk memiliki keunggulan yang dapat membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang akan ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan keunggulan, perusahaan harus melakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Suatu perusahaan dapat dikatakan sukses apabila perusahaan tersebut telah mencapai apa yang telah di targetkan perusahaan

selama ini. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang harus dapat dilakukan untuk bisa mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting.

Manusia adalah salah satu faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Karyawan adalah salah satu aset utama perusahaan yang menjadi pelaku peran aktif dari setiap kegiatan organisasi.. Karyawan bukanlah alat atau uang yang sifatnya diam atau bisu yang dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik.

Karyawan memiliki perasaan, akal, harapan, status, dasar pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang dibawa kedalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik adalah hal yang diinginkan oleh seluruh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang disiplin di dalam sebuah perusahaan maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER> memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya. pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Agar kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Kebutuhan akan kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul disetiap organisasi tidak dapat dihindarkan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan dan berhasil dalam memenangkan persaingan yang semakin ketat diberbagai sektor..

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) sebagai suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008 pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. ANTAM TBK. UBPE Pongkor Bogor.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan PT. Antam Tbk. Pongkor Bogor?
2. Apakah pengaruh Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan PT. Antam Tbk. Pongkor Bogor?
3. Apakah Kompetensi karyawan dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Antam Tbk. Pongkor Bogor?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi karyawan dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Antam Tbk. Pongkor Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan PT. Antam Tbk. Pongkor Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan penilaian prestasi kerja

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
terhadap promosi jabatan PT.Antam
Tbk. Pongkor Bogor.

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory re-search*). Pada penelitian dilakukan pengujian hipotesis dalam menjelaskan pengaruh manajemen pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai kejaksanaan negeri kabupaten bogor.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah 80 responden.

objek penelitian yang dilakukan saat ini adalah seluruh pegawai pada PT ANTAM Tbk. Pongkor Bogor sebanyak 80 orang. Prosedur penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor yaitu sebanyak 100 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil dari sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel random sampling.

Menurut Sugiyono (2017, hlm. 67) mengemukakan bahwa “sampel random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008
kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan terbuka atau tertutup, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom jawaban yang disediakan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut :

Tabel 1. Skala Likert

Respons	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hlm. 80)

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. ANTAM TBK. UBPE Pongkor Bogor yang beralamat di Bantar Karet, Nanggung, Bogor, West Java 16650. Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu dari awal bulan Juli s/d awal Agustus 2019.

Teknik Pengumpulan Data

1. Data primer (primary data)

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi langsung melalui objeknya.

2. Data sekunder (secondary data)

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi. Data sudah dikumpulkan oleh pihak/instansi lain.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Science) for windows. Aplikasi ini digunakan untuk melakukan analisis statistic seperti: uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi, analisis jalur antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa teknik analisa data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum Sugiyono (2017, hlm. 29).

2. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013, hlm. 53), uji validitas yang digunakan pada penelitian ini digunakan untuk uji moment product correlation atau dikenal dengan nama pearson correlation. Uji signifikan dengan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table, untuk degree of freedom (df) =n-2 dalam hal ini "n" adalah jumlah sampel dengan alpha = 0,05.

3. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013, hlm. 47) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dan suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil dari waktu ke waktu.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik.

5. Uji Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casu-al) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dihitung dari setiap variabel yaitu kompetensi karyawan, penilaian prestasi kerja, dan promosi jabatan. Hasil dari uji validitas ini dapat dilihat dengan membandingkan hasil antara r hitung dengan r tabel. r tabel dalam penelitian ini adalah (df = n-2, 80-2 = 78) sebesar 0,219. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Validitas terhadap Kompetensi Karyawan (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	85,46	61,948	,579	85,46
X1.2	85,45	61,491	,640	85,45
X1.3	85,40	59,306	,727	85,40
X1.4	85,55	59,365	,721	85,55
X1.5	85,53	61,645	,561	85,53
X1.6	85,56	58,376	,755	85,56
X1.7	85,55	58,554	,810	85,55
X1.8	85,40	61,078	,702	85,40

X1.9	85,41	61,334	,665	85,41
X1.10	85,45	61,187	,680	85,45

Sumber: Kuesioner (diolah, 2019)

Tabel 3

Hasil Uji Validitas terhadap Penilaian Prestasi Kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	84,33	59,121	,652	84,33
X2.2	84,29	59,132	,659	84,29
X2.3	84,54	57,149	,662	84,54
X2.4	84,57	56,966	,629	84,57
X2.5	84,32	58,886	,687	84,32
X2.6	84,58	56,939	,635	84,58
X2.7	84,35	58,950	,580	84,35
X2.8	84,43	57,402	,682	84,43
X2.9	84,42	59,016	,663	84,42
X2.10	84,58	59,554	,441	84,58

Sumber: Kuesioner (diolah, 2019)

Tabel 4

Hasil Uji Validitas terhadap Promosi Jabatan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	85,46	61,948	,579	85,46
Y2	85,45	61,491	,640	85,45
Y3	85,40	59,306	,727	85,40
Y4	85,55	59,365	,721	85,55
Y5	85,53	61,645	,561	85,53
Y6	85,56	58,376	,755	85,56
Y7	85,55	58,554	,810	85,55
Y8	85,40	61,078	,702	85,40
Y9	85,41	61,334	,665	85,41
Y10	85,45	61,187	,680	85,45

Sumber: Kuesioner (diolah, 2019)

Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dan stabil. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini untuk variabel pengaruh kompetensi karyawan dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan serta hasil kerja dari pegawai tersebut tersaji sebagai berikut:

Tabel 5

Uji Reliabilitas terhadap Kopetensi Karyawan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,772	10

Tabel 6

Uji Reliabilitas terhadap Penilaian Prestasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,763	10

Tabel 7

Uji Reliabilitas terhadap Promosi Jabatan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,748	10

Disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien cronbach's alpha diatas 0,60, sehingga dapat dinyatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari masing-masing kuesioner adalah reliabel.

http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER
 reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan dan jika nilai $\alpha > 0,60$ maka disebut reliable.

Uji Analisis Jalur

Dalam uji analisis jalur, ada dua bentuk pengujian yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung yaitu model 1 adalah pengujian antara manajemen pengetahuan dan pengalaman kerja kepada kinerja. Kemudian model 2 adalah pengujian variabel kompetensi karyawan, penilaian prestasi kerja serta promosi jabatan.

Analisis Hubungan antara Kompetensi Karyawan (X1) dan Promosi Jabatan (Y)

Table 8

Model Summary

Model	R			Std. Error of the Estimate
	R	Adjusted R Square	R Square	
dime 1 nsion 0	,654 ^a	,313	,232	1,739

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,562$ terletak pada interval $(0,40 - 0,599)$, berdasarkan Tabel 4.20 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Kompetensi Karyawan) dan Y (persepsi terhadap Promosi Jabatan) adalah Sedang dan positif. Berarti apabila X1 naik maka Y juga naik.

Analisis Hubungan antara Penilaian Prestasi Kerja (X2) dan Promosi Jabatan (Y)

Tabel 9

Model Summary

Model	R			Std. Error of the Estimate
	R	Adjusted R Square	R Square	
dime 1 nsion 0	,654 ^a	,313	,232	1,739

Annisa Nidaan Khofiyya, M.Aziz Firdaus, Rachmatullaily
 Tinakartika Rinda,,Yudiana, dan Hannisa Rahmaniar Hasnin

dime 1	,654 ^a	,564	,409	1,689
nsion				
0				

a. Predictors: (Constant), Penilaian prestasi kerja

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,654$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$, berdasarkan Tabel 4.22 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (persepsi terhadap Penilaian Prestasi Kerja) dan Y (persepsi terhadap Promosi Jabatan) adalah kuat dan positif. Berarti apabila X2 naik maka Y juga naik.

Analisis Hubungan antara Kompetensi Karyawan (X1), Penilaian Prestasi Kerja (X2) dan Promosi Jabatan (Y)

Tabel 10

Model Summary

Model	R			Std. Error of the Estimate
	R	Adjusted R Square	R Square	
dimens 1 ion0	,734 ^a	,615	,523	1,745

a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,777$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$, berdasarkan Tabel 4.24 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Kompetensi Karyawan) dan variabel X2 (persepsi terhadap Penilaian Prestasi Kerja) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap Promosi Jabatan) adalah kuat dan positif. Berarti secara bersama-sama kenaikan X1 dan X2 akan menyebabkan kenaikan Y.

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT ANTAM. Tbk Pongkor Bogor

Menurut analisis inferentif menunjukkan hasil hubungan Kompetensi Karyawan dengan Promosi Jabatan di PT ANTAM. Tbk Pongkor Bogor, yaitu nilai $r = 0,562$ terletak pada interval $(0,40 - 0,599)$. Pada tabel 4.20 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,313 atau (31 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan sebesar 31 % , sedangkan sisanya 69 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi $Y = 13,582 + 0,484 X1$ dan uji thitung = 2,953 > t tabel = 1,990, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT ANTAM Tbk. Pongkor Bogor

Menurut analisis inferentif menunjukkan hasil penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan pada PT ANTAM Tbk. Pongkor Bogor menunjukkan nilai $r = 0,654$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$. Berdasarkan Tabel 4.22, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_2 (Penilaian Prestasi Kerja) dan Y (Promosi Jabatan) adalah Kuat dan positif. Berarti apabila X_2 naik maka Y juga naik. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,564 atau (56 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan sebesar 56%, sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi $Y = 22,543 + 0,510 X_2$. Dengan uji Hipotesis parsial yang menunjukkan t hitung = 3,195 > t tabel = 1,996, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan.

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT ANTAM Tbk. Pongkor Bogor

Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,615 atau (61,5%), memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Promosi sebesar 61,5% sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi $Y = 9,974 + 0,477 X_1 + 0,567 X_2$, uji hipotesis dengan menggunakan F hitung = 38,723 > F tabel = 3,12 maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Promosi.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Kompetensi Karyawan dengan Promosi pada karyawan PT ANTAM Tbk. Pongkor Bogor, yaitu nilai $r = 0,562$ terletak pada interval $(0,40 - 0,599)$. Pada tabel 4.20, hal ini menunjukkan bahwa hubungan anatara variabel X_1 (Kompetensi Karyawan) dan Y (Promosi) adalah Kuat dan positif. Berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik, dilihat hasil koefisien determinasi dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,313 atau (31 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan sebesar 31 % , sedangkan sisanya 69 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi $Y = 13,582 + 0,484 X_1$ dan uji thitung = 2,953 > t tabel = 1,990, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan.

2. Penilaian prestasi kerja dengan Promosi jabatan pada PT ANTAM Tbk. Pongkor Bogor menunjukkan $r = 0,654$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$. Berdasarkan Tabel 4.22, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (Penilaian Prestasi Kerja) dan Y (Promosi) adalah Rendah dan positif. Berarti apabila X2 naik maka Y juga naik. Hasil koefisien determinasi sebesar $0,564$ atau (56%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan sebesar 56% , sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi $Y = 22,543 + 0,510 X2$. Dengan uji Hipotesis parsial yang menunjukkan t hitung $= 3,195 > t$ tabel $= 1,996$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan.
3. Persepsi responden terhadap Promosi (Y) pada PT ANTAM Tbk. Pongkor Bogor yaitu sebesar $3,73$ (pada skala $1 - 5$) pada interval $(3,40 - 4,19)$ dengan kategori Baik. Dengan skor tertinggi pada pertanyaan kuisisioner nomor 10 indikator "Menurut saya, pegawai yang inisiatif dan kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan promosi jabatan pada pertanyaan nomor 10 indikator "Tepat waktu dalam memulai pekerjaan" dengan nilai skor 365 .
4. Kompetensi karyawan dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama terhadap promosi pada karyawan di PT ANTAM Tbk. Pongkor Bogor menunjukkan nilai $r = 0,734$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$. Berdasarkan Tabel 4.24, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Kompetensi Karyawan) dan variabel X2 (Penilaian Prestasi Kerja) secara bersama-sama terhadap Y (Promosi) adalah Sangat Kuat dan positif. Berarti

secara bersama-sama kenaikan X1 dan X2 akan menyebabkan kenaikan Y. Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar $0,615$ atau $(61,5\%)$, memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Promosi sebesar $61,5\%$ sedangkan sisanya $38,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi $Y = 9,974 + 0,477 X1 + 0,567 X2$, uji hipotesis dengan menggunakan F hitung $= 38,723 > F$ tabel $= 3,12$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Promosi.

Saran

1. Pengaruh kompetensi kerja dapat ditingkatkan kembali dengan tindakan yang dapat dilakukan diantaranya dengan meningkatkan pengetahuan,keterampilan pada seluruh karyawan
2. Pengaruh kompetensi dapat ditingkatkan melalui karakteristik dari pendidikan seorang karyawan ,faktor pendidikan yang berpengaruh terhadap hasil kerja pada saat penelitian dirasakan memang cukup kurang karna rata-rata pendidikan yang SMA berjumlah sebanyak 64 orang dibandingkan berpendidikan S1 sebanyak 9 orang PT ANTAM Tbk. Pongkor Bogor data tersebut sesuai dengan tabel 4.2.
3. Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
menggali lebih banyak informasi terkait
dengan variabel-variabel lain yang dapat
mempengaruhi kompetensi karyawan
dan penilaian terhadap promosi jabatan.

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008

Daftar Pustaka

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis
Multivariat dengan Program IBM
SPSS 21.

Sugiyono. (2017). Statistik untuk Penelitian
(Kelimabelas). Bandung: Alfabeta.