



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 3484-3497

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ Karawang

Deden Zaenal Abidin^{1✉}, Anwar Musadad²

Program Studi Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: dedenza23@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja pada PT. XYZ Karawang. Serta untuk menjawab pertanyaan mengenai Kompetensi, Promosi Jabatan, dan Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah populasi sebanyak 134 orang dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel sebanyak 100 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji Validitas dan Reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis Regresi Linear berganda dengan menggunakan alat bantu Microsoft office dan SPSS 25.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel Kompetensi, Promosi Jabatan, dan Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Karawang dinilai baik serta terdapat pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan sebesar 0,352 atau dengan persentase adalah 35,2% sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebesar 0,542 atau dengan nilai persentase sebesar 54,2% dan pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja karyawan secara parsial sebesar 0,198 atau dengan nilai persentase sebesar 19,8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kompetensi, Promosi Jabatan, Dan Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to find out how much influence Competency and Position Promotion have on Performance at PT. XYZ Karawang. As well as to answer problem formulations regarding Competency, Position Promotion and Employee Performance. The research method used is the descriptive method and verification method with a population of 134 people using the Slovin formula, so the sample size is 100 people. Research instrument testing uses Validity and Reliability tests. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using Microsoft Office and SPSS 25 tools. The research results show that for the Competency, Position Promotion and Employee Performance variables at PT. XYZ Karawang is considered good and has a positive and significant influence. The magnitude of the influence of Competency and Position Promotion on Employee Performance simultaneously is 0.352 or a percentage of 35.2% while the remaining 64.8% is influenced by other variables outside this research. The magnitude of the influence of Competency on Employee Performance in par is 0.542 or with a percentage value of 54.2% and the influence of Position Promotion on employee Performance in par is 0.198 or with a percentage value of 19.8%, so it can be concluded that Competency has the greatest influence on employee performance.

Keyword: *Competency, Position Promotion, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi dimana semakin sulitnya tantangan serta cepatnya sebuah perubahan baik dibidang teknologi dan lingkungan diberbagai aspek kehidupan manusia. Saat ini Indonesia telah memasuki era revolusi 4.0, kecerdasan buatan atau yang lebih dikenal dengan *artificial intelligence* dan mesin-mesin yang dapat belajar memlalui pemograman juga berkembang sangat pesat. Dampaknya banyak lapangan pekerjaan yang hilang karena perkembangan teknologi di era ini, namun juga banyak lapangan kerja baru yang bermunculan yang bisa menjadi sebuah profesi masa kini. (<https://jendela.kemdikbud.go.id> diakses edisi 64/Desember 2022). Perusahaan saat ini yang bergerak diberbagai sektor perekonomian saling berkompetisi untuk dapat bertahan didunia saat ini. Dalam hal ini, aspek kompetisi menjadikan perusahaan untuk menjadi produktif, kreatif, dan inovatif. Fenomenologi dalam bisnis saat ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan dan memahami konsep strategi yang efektif untuk menghadapinya.

Sebuah perusahaan memiliki berbagai macam tujuan yang ingin dicapai. Agar dapat terciptanya perusahaan yang efektif, efisien, dan tercapai tujuan tersebut, maka sebuah perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki termasuk salah satunya sumber daya manusia (SDM). Dalam aktivitas manajemen, pengelolaan sumber

daya manusia harus diprioritaskan. Hal ini dikarenakan SDM merupakan asset terpenting dalam mengelola sebuah perusahaan. Maka dalam hal ini, penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten agar perusahaan mampu untuk mencapai tujuannya dan mampu untuk menghadapi berbagai perubahan di masa yang akan datang.

Perencanaan, pengorganisasian, pembelian, dan pengembangan adalah beberapa tugas yang terlibat dalam mengelola sumber daya manusia. Menyelaraskan hubungan kerja dan tugas untuk kesuksesan dan efisiensi dalam mendukung bisnis, pekerja, dan masyarakat adalah ilmu dan seni. Menurut Farchan (2018) dalam jurnal (Shabrina et al., n.d., 2023) sumber daya bisnis atau organisasi yang paling berharga adalah sumber daya manusia. Secara hal fundamental setiap perusahaan yang bergerak dibidang manapun, untuk mencapai kesuksesan dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut harus bisa mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) perusahaan itu sendiri. Terlebih pada zaman saat ini yang sangat cepat perubahannya.

Menurut Fathoni (2006:10-11) dalam jurnal (Sarkawi, 2020) sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia energi atau power, sumber daya yang juga disebut tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Menurut Ihsanti (2014) dalam jurnal (Budiman, n.d., 2022) kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari kepribadian seseorang yang menyebabkan saling berkaitan dengan kriteria-keprilakuan efektif atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan pegawai atau suatu system untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Artinya bagi perusahaan kompetensi dari karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting menentukan kualitas individu, oleh sebab ini maka sebuah perusahaan harus melakukan pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Perusahaan harus mempunyai produktifitas yang baik agar target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dapat terpenuhi. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan itu perlu dilakukan agar nantinya kinerja dari karyawan dapat maksimal.

PT. XYZ Karawang merupakan suatu bisnis usaha yang bergerak dibidang ritel. Ritel ialah sebuah aktivitas perniagaan yang melibatkan penjual barang atau penawaran jasa secara langsung kepada konsumen akhir. Jumlah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh PT. XYZ Karawang memiliki cukup banyak. Hal dijelaskan pada Tabel 1.1, berikut ini.

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan PT. XYZ Karawang Tahun 2019-2022

NO	TAHUN	JUMLAH
1	2019	136
2	2020	105
3	2021	125
4	2022	134

Sumber Data : PT. XYZ Karawang 2023

Berdasarkan tabel 1 jumlah karyawan pada PT. XYZ Karawang, pada tahun 2019 perusahaan memiliki 136 orang karyawan dan sampai pada tahun 2022 perusahaan memiliki karyawan sebanyak 134 orang Karyawan. Pada tahun 2020 dan tahun 2021 mengalami penurunan jumlah karyawan. Penurunan karyawan disebabkan karena awal terjadinya penyakit *coronavirus* (COVID-19), habis kontrak, dipecat karena pelanggaran terhadap regulasi yang sudah dibuat oleh perusahaan dan mengundurkan diri karena pengahargaan yang tidak sebanding dengan tanggung jawab karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Pada tahun 2022 memasuki pemulihan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan tambahan sehingga melakukan rekrutmen dan promosi karyawan lama untuk menempati posisi-posisi yang kosong.

Dalam memeberikan jenjang karir dan empiris baru bagi karyawan. PT. XYZ memberikan promosi jabatan, mutasi, rotasi, dan demosi, hal tersebut akan meningkarkan produktivitas bagi karyawan. Berikut data jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan, mutasi, rotasi dan demosi disetiap tahunnya.

Tabel 2

Rekapitulasi Data Karyawan yang mendapatkan Promosi Jabatan, Mutasi, Rotasi, Demosi Tahun 2019-2022

Tahun	Promosi Jabatan	Mutasi	Rotasi	Demosi
2019	0	0	0	0
2020	0	0	0	0
2021	0	0	0	0
2022	5	6	31	0

Sumber Data : PT. XYZ Karawang 2023

Berdasarkan tabel 2 bahwa PT. XYZ pada tahun 2019, 2020 dan 2021 belum pernah melakukan promosi jabatan, mutasi dan rotasi. untuk memberikan pengaharaagaan para karyawan agar meningkan produktivitas karyawan, meningkatkan kompetensi karyawan, dan memberikan kepuasan bagi karyawan. Pada tahu 2022 PT. XYZ melakukan promosi, mutasi dan rotasi. Sehingga karyawan yang diberikan promosi jumlahnya 5 orang karyawan,

untuk mutasi jumlahnya 6 orang karyawan, dan untuk rotasi jumlahnya 31 orang karyawan.

Kompetensi disuatu perusahaan merupakan aspek penting karena kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan nasib perusahaan kedepan. Jika kompetensi yang dimiliki karyawan baik maka akan membawa perusahaan yang berkembang, tapi jika kompetensi yang dimiliki oleh karyawan kurang baik maka perusahaan itu tidak akan berkembang dan kemungkinan buruk akan kolaps. Hal yang harus diperhatikan juga adalah promosi jabatan yang harus diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, karena jika karyawan dapat memberikan kebutuhan bagi perusahaan, maka perusahaan dapat memberikan posisi berikutnya kepada karyawan secara adil dan objektif.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Karawang"

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan pendekatan kuantitatif . variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1), Promosi Jabatan (X2), Dan Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karawan PT.XYZ yang berjumlah 134. Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Maka : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{134}{1+(134 \times 0,05^2)}$$
$$n = \frac{134}{1,335}$$

$$n = 100,37 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Berdasarkan rumus diatas dapat dihitung sampel dari populasi berjumlah 134 orang dengan taraf kesalahan 5% maka didapatkan sampel sebanyak 100 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling karena pengambilan anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata karaywan yang ada. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner , studi pustaka dan teknik skala. Teknik Analisa data yang diguankan yaitu analisis regresi berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.1
Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.662	2.727		6.476	.000
Kompetensi	.542	.122	.399	4.464	.000
Promosi Jabatan	.198	.056	.315	3.526	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka Nilai Konstanta sebesar 17, 662 dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yaitu Kompetensi dan Promosi Jabatan nilainya adalah sebesar 0, maka variabel terikat adalah kinerja karyawan adalah sebesar 17,662

1. Nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0, 542 dimana menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah anatar variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,542. Hal ini mengartikan bahwa setiap terjadi kenaikan Kompetensi (X1) sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 54,2% dengan anggapan bahwa variable lain konstan.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0, 198 dimana menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah anatar variabel Promosi Jabatan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,198. Hal ini mengartikan bahwa setiap terjadi kenaikan Promosi Jabatan (X2) sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 19,8% dengan anggapan bahwa variable lain konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.365	.352	4.25443

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.52 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,352. Dapat diartikan bahwa variabel bebas (*independent*) yaitu Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,352 atau dengan persentase ialah 35,2% sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial

Tabel 4.3
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.662	2.727		6.476	.000
	Kompetensi	.542	.122	.399	4.464	.000
	Promosi Jabatan	.198	.056	.315	3.526	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil Hipotesis :

- Hasil hipotesis pertama (pengaruh parsial antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $>$ t tabel ($4,464 > 1,984$). Artinya bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Hasil hipotesis kedua (pengaruh parsial antara variabel Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $>$ t tabel ($3,526 > 1,984$). Artinya bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Simultan

Tabel 4.4
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1011.178	2	505.589	27.933	.000 ^b
	Residual	1755.713	97	18.100		
	Total	2766.891	99			

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.54 diatas menunjukkan hasil bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasilnya dapat dilihat dari nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai f hitung $> f$ tabel ($27,933 > 3,09$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan, maka dapat disajikan pembahasan verifikatif sebagai berikut :

1. Pengaruh Parsial Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Regresi Linear Berganda untuk menganalisis secara parsial pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,542 atau dengan persentase sebesar 54,2%, yang mana bernilai positif. Uji Uji hipotesis t yang dilakukan menghasilkan nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $> t$ tabel ($4,464 > 1,984$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan memberikan Kompetensi yang baik, maka akan tetap terjaga kinerja karyawan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jericho et al., 2022), Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,365 > 1,986$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 > 0,05$, artinya bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.

Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah & Nugrohoseno, 2022) menunjukkan bahwa variabel kompetensi bernilai positif menunjukkan bahwa adanya hubungan secara parsial terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompetensi mengalami penurunan maka kinerja akan mengalami penurunan begitu juga sebaliknya.

2. Pengaruh Parsial Promosi Jabatan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Regresi Linear Berganda untuk menganalisis secara parsial pengaruh variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,198 atau dengan persentase sebesar 19,8%,

yang mana bernilai positif. Uji t yang dilakukan menghasilkan nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,526 > 1,984$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan mendapatkan promosi jabatan, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan untuk perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Haryadi et al., 2022) menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($7,580 > 2,002$).

Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jericho et al., 2022) menunjukkan bahwa hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $2,007 > 1,98$ dan signifikan yang diperoleh $0,048 < 0,05$, artinya bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.

3. Pengaruh Simultan Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menganalisis secara simultan pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), mendapatkan hasil dari nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($27,933 > 3,09$). Sehingga dapat diartikan bahwa Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara simultan berpengaruh sebesar 27,933 terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Uji F menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. XYZ. Terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,352 atau dengan persentase ialah 35,2% sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ari Wibisono et al., n.d., 2022) bahwa berdasarkan hasil Uji F dapat diketahui bahwa Kompetensi dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai probabilitas.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2021) menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dimana

diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yakni $31,027 > 3,252$. Artinya bahwa Kompetensi dan Promosi Jabatan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Analisis secara parsial pengaruh Variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 0,198. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan pada PT. XYZ Karawang memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0,198 atau dengan persentase sebesar 19,8% terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. XYZ Karawang. Analisis secara simultan pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan hasil dari nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$ serta nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($27,933 > 3,09$). Hal ini dapat diartikan bahwa Kompetensi dan Promosi Jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. XYZ Karawang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. XYZ Karawang. Terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,352 atau dengan persentase sebesar 35,2%, sedangkan sisanya sebesar 0,648 atau 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al, F. H., Ansory, M. M., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. www.indomediapustaka.com
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*.
- Andina Dwijayanti. (2021). (Teori dan Konsep) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Annida, K., Endang Maulani, L., & Sahari, B. (2022). *LITERATURE REVIEW: Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Semangat Kerja Karyawan*.
- Anuraga, Indrasetianingsih, Athoillah. (2021). *Pelatihan Pengujian Hipotesis Stastika Dasar Dengan Software R*. (Vol. 03, No, 02)
- Ari Wibisono, K., Supriono, S., & Eviana Sari, A. (2020). *Pengaruh Kopetensi Dan Promosi*

Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oria Jakarta Pusat.
<https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>

- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110.
- Bernhard, T., Adolfini, Merinda, Ch., & Hendra, N. (2017). Perilaku Organisasi.
- Budiman, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Perusahaan. <https://scholar.google.com>
- Candra, W. (2016). Perilaku Organisasi.
- Dahlioni, R., Widya, D., & Ningrum, N. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April *Corresponding. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 5.
- Diana, Anggreani. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TUNAS PERKASA TEKINDO: Vol. 1, No. 2
- Dwi Prasetyo, D. (2018). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga: Vol. II* (Issue 1).
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Enny Widyaningrum, M., & Dra Endang Siswati, Ms. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. LESTARINDO PERKASA. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Fitriah, D., & Rohendi, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja . *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj>
- Hafni Sahir, S. (2022). *Metodologi Penelitian*. www.penerbitbukumurah.com
- Hartati, S., Winarko, H., & Martini, R. (2020). Akuntabilitas Publik Dari Aspek Pembukuan, Inventaris, Dan Pelaporan Aset Tetap. 9(1), 2020.
- Herdayani, & Syahrial. (2019). Desain Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Daya Dalam Penelitian.
- Heri, O., & Andayani, F. (2020). *Jurnal Ilmiah 'Neo Politea' FISIP Universitas Al-Ghifari Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung* (Vol. 1, Issue 2).
- Hidayah, R. N., Kustiyah, E., & Hartono, S. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Promosi

- Jabatan, Kompetensi, Dan Insentif Pada Karyawan *PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG SURAKARTA* (Vol. 04, Issue 01).
- Imelda Tjokro, C., Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis, S., & Negeri Ambon, P. (n.d.). Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Aparatur Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Ambon).
- Khairani Harahap Khairani Harahap, D., Syahrial Hasibuan, Ms., Rizka Nugraha Pratikna, M., Muh Ihsan Said Ahmad, M., Ni Nyoman Ari Novarini, Ms., Wilda Widiawati, M., Regi Sanjaya, M., Andi Sawe Riesso, M., Noor Azida Batubara, Ms., Nurdiana, Ma., Suyanto, Ms., & Abdurrahim, Mk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Kurnia, A., & -, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Lengkey, L., & Sendow, G. (2023). The Effect Of Competence, Work Environment And Human Relations On Employee Performance At The Secretariat Of The Regional Representative Board Of Minahasa Regency. *11(2)*, 31–43.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Lilis Suryani, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta (Vol. 2, No. 2).
- Mai, S., & Iba, Z. (2022). Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK, KANTOR CABANG BIREUEN. *IndOmera*, 2(3). <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.210>
- Malikhah., Pratama., & Pratiwi, K. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.14586>
- Miftahul Janna, N., & Pembimbing, D. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reabilitas Dengan Menggunakan *SPSS*.
- Morissan. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Kencana.
- Mulyadi. (2020). Pengantar Manajemen.
- Napititupulu, S., Tapiomas., N, Tobink . (2021). Manajemen Pemasaran.
- Novitasari, D., & Wiwaha, W. (2020). Manajemen Operasi *Konsep dan Esensi*.
- Nurhayati, E., & Supomo (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Putu, K. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan.
- Razak, N. (2021). The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4, 1.
- Rofiq Noorman Haryadi, P. P., Sunarsi, D., Erlangga, H., Wijandari, A., Bina Mandiri, S., Kidul, C., Cileungsi, K., & Barat, J. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. MAMEN (Jurnal Manajemen) (Vol. 1, Issue 1).
- Sadikin, A., Misra & Sholeh Hudin. (2020). Pengantar Manajemen dan Bisnis_
- Sarkawi. (2020). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan STAISAR (Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Abdur Rauf), Indonesia. In *Education Achievement: Journal of Science and Research* (Vol. 1, Issue 1).
- Sayuti, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Excel Mitra Telekomindo. The Influence Of Financial Compensation, Position Promotion And Co-Employers On Job Satisfaction Of PT. Excel Mitra Telekomindo Employees. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 1). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development). Alfabeta.
- Susanti, F., & Suhardi, A. (2022). The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance at BRI Corporate University. *Bina Bangsa Internasional Journal Of Business And Management*, 2(2), 308–315. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i2.56>
- Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. WISESAN JAYA MAKMUR KOTA TANGERANG. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 4, Issue 4).
- Sutaryono, Budin, H., Seputra (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada CV. BARTEC Semarang): Vol. 7, No. 1
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Wahyuni, E., Arief, B., Anjeli, N., Program, D., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Utama, U. P., Program, M., Utama2, U. P., & Sudarso, J. K. L. Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT BANK BPTPN Tbk DI MEDAN.

134. *Accumulated Journal*, 2(2).

- Wangania, D., & Senduk, R. (2023). Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (*BPTP*) Provinsi Sulawesi Utara. 3(2).
- Wardani, S., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap *Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan (PENERBAD) Di Tangerang* (Vol. 12, Issue 1).
- Wayan Bagia, I., Cipta, W., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 7).
- Yayan, M. (2021). Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa.Manajemen.*(Vol.3,Issue6).
<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Yulia Reza, R., Rahmizal, M., & Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(2).
- Yusuf, M., & Danis, L. (2018). Analisis Data Penelitian Teori Aplikasi dalam Bidang Perikanan (I. Marsuki, Ed.). PT Penerbit IPB Press.
- Zacharias, T., Wenno, & Laurens, S. (2019). Metode Penelitian Sosial Teori dan Aplikasi (M. Rianti, Ed.). Uwais Inspirasi Indonesia.