

The Influence Of Seniority, Work Performance, And Competency On Employee Promotion PT. Roki Indonesia

Pengaruh Senioritas, Work Performance, Dan Kompetensi Terhadap Employee Promotion PT. Roki Indonesia

Chairunissa Permana Putri^{1*}, Ida Abdul Gopar²

Pelita Bangsa University, Bekasi, Indonesia

pute.kayla@gmail.com^{1*}, ida.abdul@pelitabangsa.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Every organization and company certainly strives to improve the performance of employees who work for the company, with the hope that all organizational goals can be achieved as well as possible. One of the company's efforts to improve employee performance is by implementing an employee promotion program implemented at PT Roki Indonesia. This research is quantitative, with a population of 50 respondents, using purposive sampling method. The data collection methods used in this study are observation, questionnaire data and literature study. The data analysis technique uses multiple linear regression tests, hypothesis testing using the t test and the coefficient of determination test. The conclusion of this study is that the seniority variable and the work performance variable partially have no effect on employee promotion, while the competency variable partially affects employee promotion at PT Roki Indonesia.

Keywords: Seniority, Work Performance, Competence, Employee

ABSTRAK

Setiap organisasi dan perusahaan tentunya berupaya keras untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang bekerja pada perusahaannya, dengan harapan agar segala tujuan organisasi dapat tercapai dengan sebaik-baiknya. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan menerapkan program *employee promotion* yang dilaksanakan pada PT. Roki Indonesia. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan populasi sebanyak 50 responden, menggunakan metode *purposive sampling*. metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, data kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel senioritas dan variabel *work performance* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *employee promotion* sedangkan, variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap *employee promotion* pada PT. Roki Indonesia.

Kata kunci : Senioritas, Work Performance, Kompetensi, Employee Promotion

1. Pendahuluan

Setiap organisasi dan perusahaan tentunya berupaya keras untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang bekerja pada perusahaannya, dengan harapan agar segala tujuan organisasi dapat tercapai dengan sebaik-baiknya. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan menerapkan program *employee promotion*. Sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi atau bisnis, mempunyai peranan penting dalam organisasi dan dapat menciptakan produktivitas yang baik. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Susan, Eri (2019: 959) “menyangkut pemanfaatan manusia dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang maksimal dalam mencapai tujuan yang dapat dijangkau oleh perusahaan, karyawan, dan

masyarakat.” Program *employee promotion* yang dilakukan perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Apabila *work performance* pegawai tersebut telah meningkat secara signifikan dan terdapat cukup waktu sebagai dasar pertimbangan, maka pegawai tersebut berhak mendapat *employee promotion* ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, dengan ketentuan bahwa *employee promotion* tersebut dapat mengakibatkan kenaikan gaji dan juga wewenangnya dan kontrol, dalam hal ini akan membantu pesaing mengidentifikasi karyawan paling produktif di dunia bisnis. Pada saat yang sama, karyawan diakui oleh organisasinya sendiri. Karyawan sendiri merasa berkontribusi secara efektif dan karenanya akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pengalaman kerja (senioritas) Pengalaman yang dimiliki seseorang untuk menjadi lebih kompeten, berkualitas dan mampu melakukan pekerjaannya. Latihan berulang-ulang membangun keterampilan dan pengetahuan. Bagi pegawai yang telah melalui proses seleksi yang sistematis dalam bekerja, hal ini akan menambah pengalaman kerja dan memudahkan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi selama bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara senioritas dan promosi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adnan (2018) yang menyatakan “bahwa senioritas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Promotion*.” Senioritas bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kenaikan pangkat, namun tingkat keberhasilan setiap pegawai dan keterampilan yang dimiliki pegawai juga penting dalam program tersebut.

Pentingnya sumber daya manusia pada perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi maka perlu upaya dalam meningkatkan *work performance*. Apabila *work performance* seorang karyawan memiliki peningkatan yang cukup signifikan dan memiliki waktu yang cukup sebagai dasar pertimbangan maka karyawan tersebut layak untuk di promosikan ke tingkat kerja yang lebih tinggi, menyatakan bahwa *employee promotion* dapat membuat peningkatan dalam gaji karyawan serta dalam otoritas dan kontrol, dalam hal ini akan membantu pesaing untuk mengidentifikasi karyawan yang paling produktif di dunia bisnis. Penilaian *work performance* merupakan suatu bentuk tanggapan dari berbagai hal termasuk keahlian, keletihan, kekurangan dan potensinya, yang bermanfaat bagi karyawan dalam rangka penentuan tujuan, rencana, jalur dan pengembangan karirnya. Bentuk penilaian ini akan menjadi motivasi kemajuan seseorang di masa mendatang. “Penilaian *work performance* turut membantu perusahaan melihat kekurangan maupun potensi seseorang terkait target *employee promotion*”(Andriani, 2018). *Work performance* adalah sesuatu yang dipertimbangkan perusahaan ketika menawarkan promosi. Evaluasi kinerja pegawai diperlukan untuk mencapai kinerja yang adil dan obyektif. Jika sistem penilaian tidak disusun sedemikian rupa, maka hilangnya kesempatan bagi pegawai yang tidak dipromosikan mau tidak mau akan mengakibatkan berkurangnya motivasi dan kinerja.

PT. Roki Indonesia adalah anggota ROKI Group, Jepang. Lini bisnis utama perusahaan adalah pembuatan suku cadang mobil dan sepeda motor, terutama di bidang teknologi filtrasi. Beberapa produknya antara lain berbagai jenis *Air Cleaner*, *Filter Cairan Power Steering*, dan *Filter Oli Mesin*. Sumber daya manusia merupakan salah satu yang mendukung kelancaran pada pengerjaan dan pengiriman produk ini, oleh sebab itu sumber daya manusia PT. Roki Indonesia harus ada upaya untuk mengembangkan kualitas agar produk yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan customer.

Menurut data mengenai Sistem Grade PT. Roki Indonesia disebutkan bahwa Untuk posisi *grade* 1.4 sampai 2.1 itu disebut posisi jenjang jabatan, karena karyawan yang memiliki *grade* tersebut berkesempatan naik ke jabatan yang lebih tinggi. Untuk terjadi kenaikan *grade*

minimal 2 sampai 3 tahun sekali, contohnya jika seseorang selama dua tahun hanya bekerja biasa biasa saja atau bisa disebut memiliki *performance appraisal* B maka minimal dia mendapat kenaikan 1 *grade*. Sedangkan yang memiliki *performance appraisal* A atau luar biasa, dia bisa naik minimal 2 *grade* dan penambahan gaji tanpa nunggu 2-3 tahun. Untuk sistem *grade* ini berdasarkan prestasi yang diraih karyawan tersebut.

Fenomena yang terjadi dalam employee promotion di PT. Roki Indonesia ini adalah; (1.) Kebanyakan karyawan keluar dari pekerjaannya di PT. Roki Indonesia yang pertama karena diterima di tempat lain atau pindah kerja, yang kedua karena tidak target, padahal sudah diberi arahan dan sebagainya maka kontrak tidak diperpanjang atau diberhentikan, yang ketiga karena pekerjaan yang dilakukan sama dengan karyawan kontrak atau senior yang sudah bekerja selama 2-3 tahun, yang keempat tekanan dari Operator Senior yang sudah bekerja lama. (2.) Kenyataan bahwa pegawai yang paling senior atau yang paling lama bekerja di PT. Roki Indonesia tersebut belum tentu merupakan pegawai berprestasi namun tetap dipromosikan. Karyawan yang senior dan loyal ini dinaikkan jabatan berdasarkan sistem jabatan atau pemilihan langsung. Hal ini biasanya terjadi karyawan tersebut sudah bertahun-tahun kerja di posisi yg sama namun belum ada kenaikan maksimal posisi 2-3 tahun. (3.) Permasalahan yang muncul terkait dengan sistem employee promotion saat ini adalah terletak pada proses evaluasi untuk mempromosikan seseorang, dimana karyawan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dengan hanya melihat dari satu Kriteria penilaian. Jika sistem employee promotion yang diterapkan jika tidak mencerminkan rasa keadilan bagi karyawan tentu akan berimplikasi pada menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja serta pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

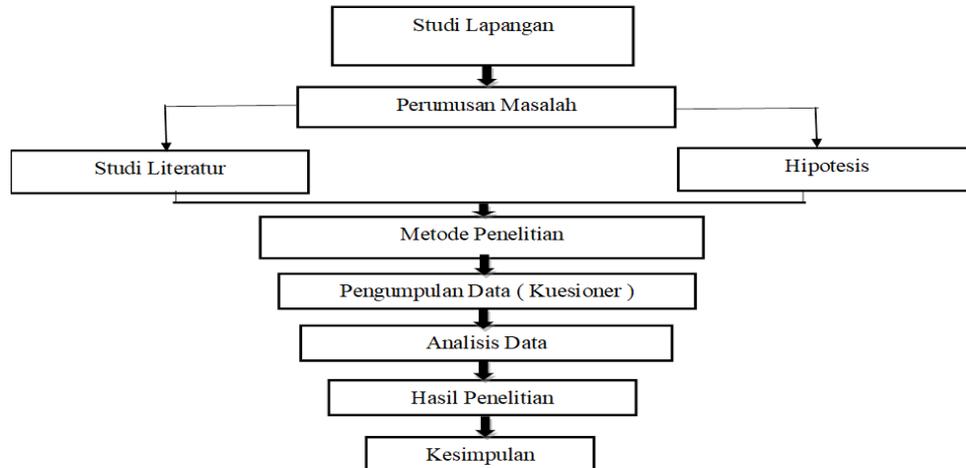
Kompetensi hampir tidak dipertimbangkan, padahal keahlian, pengetahuan dan keterampilan karyawan merupakan jaminan keberhasilan profesional mereka. Hal ini pada akhirnya menimbulkan keluhan dan kecemburuan di kalangan karyawan yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan dan tentunya berdampak pada kinerja. Demikian pula penelitian Arizki (2018) menunjukkan bahwa “kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan kerja”.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel. Menurut Sugiyono dalam Lutfi (2019) bahwa “penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Penelitian ini terdiri berdasarkan 3 variabel yaitu variabel bebas (X1) Senioritas, (X2) *Work Performance*, (X3) Kompetensi menggunakan variabel terkait (Y) *Employee Promotion* PT. Roki Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Roki Indonesia dimana pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive* sampling yaitu teknik Purposive sampling menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Berdasarkan pemaparan diatas tentang sampel jenuh, maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan non-probability sampling, jumlah populasi yang diambil seluruh karyawan yang terdapat pada PT. ROKI Indonesia seluruh populasi dijadikan sampel tanpa memperhatikan tingkat yang terdapat pada populasi ini. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, data kuesioner, dan studi kepustakaan. Perolehan data sekunder dilakukan dengan melakukan tinjauan literatur yang komprehensif dan mencari jurnal ilmiah yang

relevan dengan masalah yang disebutkan. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas), uji analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji t, dan uji koefisien determinasi).

Gambar 1. Desain Penelitian



3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Senioritas (X1)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,370	0,2787	Valid
2	0,435	0,2787	Valid
3	0,381	0,2787	Valid
4	0,394	0,2787	Valid
5	0,481	0,2787	Valid
6	0,545	0,2787	Valid
7	0,686	0,2787	Valid
8	0,606	0,2787	Valid
9	0,620	0,2787	Valid
10	0,524	0,2787	Valid
11	0,1000	0,2787	Valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi pada uji validitas variabel Senioritas (X1) yang diperoleh menyatakan r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Performance* (X2)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,709	0,2787	Valid
2	0,447	0,2787	Valid
3	0,786	0,2787	Valid
4	0,657	0,2787	Valid
5	0,688	0,2787	Valid
6	0,348	0,2787	Valid
7	0,588	0,2787	Valid
8	0,788	0,2787	Valid
9	0,761	0,2787	Valid
10	0,671	0,2787	Valid
11	0,1000	0,2787	Valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi pada uji validitas variabel *Work Performance* (X2) yang diperoleh menyatakan r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,655	0,2787	Valid
2	0,779	0,2787	Valid
3	0,522	0,2787	Valid
4	0,622	0,2787	Valid
5	0,496	0,2787	Valid
6	0,534	0,2787	Valid
7	0,773	0,2787	Valid
8	0,776	0,2787	Valid
9	0,522	0,2787	Valid
10	0,681	0,2787	Valid
11	0,1000	0,2787	Valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi pada uji validitas variabel Kompetensi (X3) yang diperoleh menyatakan r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Promotion* (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,714	0,2787	Valid
2	0,764	0,2787	Valid
3	0,637	0,2787	Valid
4	0,705	0,2787	Valid
5	0,793	0,2787	Valid
6	0,741	0,2787	Valid
7	0,631	0,2787	Valid
8	0,691	0,2787	Valid
9	0,791	0,2787	Valid
10	0,799	0,2787	Valid
11	0,1000	0,2787	Valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi pada uji validitas variabel *Employee Promotion* (Y) yang diperoleh menyatakan r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

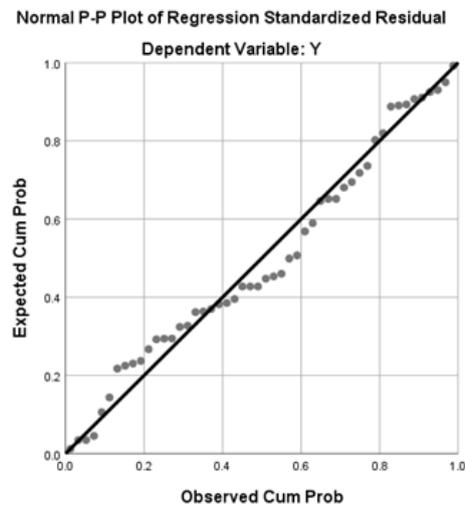
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Senioritas (X1)	0,741	0,61	Reliabel
<i>Work Performance</i> (X2)	0,761	0,61	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,765	0,61	Reliabel
<i>Employee Performance</i> (Y)	0,777	0,61	Reliabel

Berdasarkan hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk variabel Senioritas adalah 0,741, yang melebihi syarat minimum atau nilai kritis (yang dikenal dengan *rule of thumb*) sebesar 0,61. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Work Performance* adalah 0,761, menunjukkan bahwa nilai tersebut melebihi 0,61. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kompetensi sebesar 0,765, menunjukkan bahwa nilai tersebut melebihi 0,61. Variabel *Employee Performance* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,777, menunjukkan bahwa nilai tersebut di atas ambang batas 0,61. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dapat dianggap dapat reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2. Normality Test Results



Grafik normal Probability plot diatas menunjukkan pola grafik normal. Hal ini ditunjukkan dari grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.36994918
Most Extreme Differences	Absolute	0.101
	Positive	0.101
	Negative	-0.09
Test Statistic		0.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan output tabel uji normalitas menggunakan one-sample kolmogrov smirnov dapat dilihat bahwa nilai residual pada kolmogorov-Smirnov sebesar 0,82 dan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,200 maka nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima karena data residual berdistribusi normal. Sekali lagi hasilnya konsisten dengan uji sebelumnya

Multicollinearity Test

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Senioritas	,523	1,912
	<i>Work Performance</i>	,457	2,189
	Kompetensi	,395	2,532

Output diatas menunjukkan bahwa terdapat nilai tolerance $>0,1$ yaitu pada variabel Senioritas (X1) sebesar 0,523. *Work Performance* (X2) sebesar 0,457. Kompetensi (X3) sebesar 0,395 . dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) <10 yaitu pada variabel Senioritas (X1) sebesar 1,912. *Work Performance* (X2) sebesar 2,189. Kompetensi (X3) sebesar 2,532 , jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinearitas antar variabel bebas (Senioritas, *Work Performance*, Kompetensi) dalam model regresi.

Heteroscedasticity Test

Gambar 3. Heteroscedasticity Test Results

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.358	1.801		2.975	.005
	Senioritas	-.093	.055	-.326	-1.703	.095
	<i>Work Performance</i>	-.054	.054	-.204	-.999	.323
	Kompetensi	.060	.065	.202	.917	.364

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Tabel diatas pada hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dapat dilihat bahwa seluruh nilai signifikan antara variable independent dengan absolut residual lebih besar dari $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,954	3.104		1.274	.209
	Senioritas	-0,035	.094	-.034	-.375	.709
	Work Performance	-0,125	.094	-.131	-1.340	.187
	Kompetensi	1.073	.112	1.005	9.556	<,001

a. Dependent Variable: Employee Promotion

Sumber : Data Olahan SPSS 23,2024

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 3,954 + -0,035 X1 + -0,125 X2 + 1,073 X3$. Dengan keterangan: (1) Dari gambar diatas, terdapat konstanta sebesar 3,954 yang artinya jika Variabel Senioritas (X1), Variabel *Work Performance* (X2), Variabel Kompetensi (X3) Dan Variabel *Employee Promotion* (Y). nilainya 0, maka *Employee Promotion* nilainya sebesar 3,954. (2) Nilai koefesien beta pada variabel Senioritas sebesar -0,035 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Senioritas (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan *Employee Promotion* (Y) sebesar -0,035 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Senioritas (X1) akan menurunkan *Employee Promotion* (Y) sebesar 0,035 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap. (3) Nilai koefesien beta pada variabel *Work Performance* (X2) sebesar 0,125 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel *Work Performance* (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan *Employee Promotion* (Y) sebesar -0,125 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel *Work Performance* (X2) akan menurunkan *Employee Promotion* (Y) sebesar -0,125 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap. (4) Nilai koefesien beta pada variabel Kompetensi (X3) sebesar 1,073 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel Kompetensi (X3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan *Employee Promotion* (Y) sebesar 1,073 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Kompetensi (X3) akan menurunkan *Employee Promotion* (Y) sebesar 1,073 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.954	3.104		1.274	.209
	Senioritas	-.035	.094	-.034	-0.375	.709
	Work Performance	-.125	.094	-.131	-1.340	.187
	Kompetensi	1.073	.112	1.005	9.556	<,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 23,2024

Berdasarkan tabel distribusi T dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dimana untuk mengetahui nilai T tabel maka dapat digunakan persamaan sebagai berikut : df (degree of freedom/derajat kebebasan) = $n-k-1$ atau $50-3-1 = 47$ (n adalah jumlah data/total sampel dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,012. 1) Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar -0,375 sedangkan nilai T_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,012. Dengan demikian T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($-0,375 < 2,012$) Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a2} ditolak yang artinya, bahwa Senioritas (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Employee Promotion (Y). 2) Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar -1,340. sedangkan nilai T_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,012. Dengan demikian T_{hitung} lebih kecil dari pada T_{tabel} ($-1,340 < 2,012$.) Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak yang artinya, bahwa Work Performance (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Employee Promotion (Y). 3) Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 9,556 sedangkan nilai T_{tabel} pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,012. Dengan demikian T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} ($9,556 > 2,012$.) Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya, bahwa Kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Employee Promotion (Y)

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.786	2.44601

Sumber : Data Olahan SPSS 23,2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai R^2 adalah sebesar 0,799. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa *Employee Promotion* (Y) dipengaruhi oleh Senioritas (X_1), Variabel *Work Performance* (X_2), Variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,799. Hal ini berarti *Employee Promotion* (Y) dipengaruhi oleh Senioritas (X_1), Variabel *Work Performance* (X_2), Variabel Kompetensi (X_3) sebesar 79,9% dan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan terlihat bahwa $r_{hitung} > r$, dimana r_{tabel} diperoleh dari degree of freedom (df) yakni $100-2=98$ dengan r_{tabel} sebesar 0,2787 maka seluruh instrumen pernyataan dalam variabel Senioritas, *Work Performance*, Kompetensi dan *Employee Promotion* dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai pernyataan dalam penelitian.

Berdasarkan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan batas nilai 0,60 dengan rumus Cronbach's Alpha untuk menentukan semua instrumen dalam penelitian ini reliabel. Dari semua tabel reliabilitas diatas terlihat bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam variabel Senioritas (X_1), *Work Performance* (X_2), Kompetensi (X_3), dan *Employee Promotion* (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan dalam hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dikatakan reliabel, dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur variabel Senioritas, *Work Performance*, Kompetensi dan *Employee Promotion*.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan maka (1) Senioritas secara parsial tidak berpengaruh terhadap Employee Promotion PT. Roki Indonesia. Thitung sebesar -0,375 sedangkan nilai Ttabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,012. Dengan demikian Thitung lebih besar dari Ttabel ($-0,375 < 2,012$) Dari hasil tersebut, senioritas tidak memiliki peran yang signifikan terhadap employee promotion. (2) Work Performance secara parsial tidak berpengaruh terhadap Employee Promotion PT. Roki Indonesia. Thitung sebesar -1,340. sedangkan nilai Ttabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,012. Dengan demikian Thitung lebih kecil dari pada Ttabel ($-1,340 < 2,012$). hal tersebut menandakan bahwa, work performance tidak memainkan peran penting dalam keberlangsungan employee promotion. (3) Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Employee Promotion. Thitung sebesar 9,556 sedangkan nilai Ttabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,012. Dengan demikian Thitung lebih besar dari pada Ttabel ($9,556 > 2,012$). Dari hasil tersebut kompetensi karyawan lebih diutamakan, lebih besar kompetensi karyawan di PT. Roki Indonesia semakin besar dan berpengaruh terhadap employee promotion

Referensi

- Adnan, A. N. (2018). Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar. program strata satu. *Universitas Islam Negeri Alauddin. Makassar*.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225-240.
- Hariyanti, A. U., & Giantari, I. G. A. K. (2019). *Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada PT Pacto Ltd di Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Tampani, K. (2017). Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Tvri Lampung.
- Yanne Aldi, F. S. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. *Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Witari, N. L. P. P. A., & Hartati, P. S. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 528-540