

---

## **Pengaruh Penilaian Prestasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota**

*Diiny Khaniifa<sup>1</sup>, Kasmiruddin<sup>2</sup>*

*Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia<sup>1</sup>  
Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia<sup>2</sup>*

*Email: [diinykhaniifa@gmail.com](mailto:diinykhaniifa@gmail.com)*

---

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of performance appraisal and work competence on promotion at the BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru City Branch. The method used in this study is descriptive statistical analysis and multiple linear regression. The sample in this study amounted to 34 respondents using a total sampling technique and using questionnaires and interviews as research instruments. Through instrument tests and data analysis techniques which include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression equation tests, partial tests, simultaneous tests, and coefficient of determination tests, the result is that performance appraisal (X1) has a positive and significant effect on promotion (Y), work competence (X2) has a positive and significant effect on promotion (Y), and performance appraisal (X1) and work competence (X2) have a positive and significant effect on promotion (Y) at BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru City Branch.*

**Keywords:** *Performance Appraisal; Work Competence; Promotion*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi dan kompetensi kerja terhadap promosi jabatan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 responden dengan menggunakan teknik total sampling dan menggunakan kuesioner/angket serta wawancara sebagai instrument penelitian. Melalui uji instrument dan teknik analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji persamaan regresi, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi, di peroleh hasil bahwa penilaian prestasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y), kompetensi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y), dan penilaian prestasi (X<sub>1</sub>) dan kompetensi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota

**Kata Kunci:** *Penilaian Prestasi; Kompetensi Kerja; Promosi Jabatan*

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan untuk menunjang kemajuan dan mutu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas agar tetap bisa *survive* dan dapat bersaing dalam iklim persaingan bebas. Daya saing yang dimiliki oleh suatu perusahaan pada dasarnya dicerminkan dengan bentuk kemampuan dan kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

Sebagaimana yang telah kita ketahui tujuan dari suatu perusahaan salah satunya adanya karyawan yang bekerja secara efisiensi, dan efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memikirkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan merencanakan strategi pengembangan sebagai bentuk pengakuan terhadap hasil kerja. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari organisasi karena yang terpenting bagi mereka ialah merasa dihargai, mendapatkan penghargaan dari organisasinya.

Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atau perusahaan yaitu dengan melakukan promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan *output* yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Menurut (Setiawan, 2018) adanya promosi jabatan diharapkan dapat membuat sumber daya manusia yang ada didalam organisasi atau perusahaan mampu menunjukkan kemampuan terbaiknya, karena promosi jabatan merupakan rangsangan atau dorongan bagi mereka untuk berlomba dalam memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya. Salah satu dasar informasi yang dapat digunakan pihak perusahaan untuk menentukan apakah karyawan tersebut layak untuk dipromosikan adalah penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan (Monna & Azzuhri, 2018). Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan (Prasetyo et al., 2017) Untuk melakukan sistem promosi jabatan, pegawai harus melakukan penilaian prestasi kerja agar dapat dipromosikan jabatannya.

Menurut Budi Martini & Ayu Ambari, (2021) setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara adil dan wajar yang nantinya akan menggambarkan prestasi kerja dalam periode waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja berupaya untuk menjaga kinerja, memperbaiki, dan mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi dengan mengadakan penilaian prestasi kerja tersebut, pihak manajemen dapat mengetahui sampai sejauhmana sikap dan perilaku kerja karyawan, keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan (prestasi kerja) dan potensi pengembangan yang telah dilakukan (Martin & Ambari, 2020).

Selain penilaian prestasi kerja faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan adalah kompetensi karyawan. Priansah (2016) menyatakan bahwa karyawan memperoleh kesempatan promosi jabatan karena ia memiliki kompetensi, sehingga pertimbangan organisasi untuk memberikannya promosi jabatan semakin kuat. Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menunjang mereka dalam melakukan pekerjaannya, yang akan berimbas pada meningkatnya kinerja yang akan mendorong prestasi kerja. Kompetensi karyawan sangat menentukan keberhasilan kerja seorang karyawan. Kompetensi karyawan merupakan tingkat kemampuan atau kapasitas karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Umumnya karyawan yang kompeten akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan. Dengan kompetensi memungkinkan seorang karyawan mengeluarkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang positif dan signifikan yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan dalam melakukan promosi jabatan. Untuk memprediksi karyawan yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dan kriteria atau standar yang digunakan (Martin & Ambari, 2020).

Fenomena yang terjadi didalam promosi jabatan tergolong kedalam kepuasan diri seorang pegawai, karena bagi pegawai promosi adalah suatu kebanggaan atau penghargaan atas penilaian prestasi kerja yang dicapai selama ini dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta kompetensi yang dimiliki pegawai dapat menunjang mereka dalam melakukan pekerjaannya, yang akan berimbas pada meningkatnya kinerja yang akan mendorong perusahaan memberikan penghargaan. Promosi jabatan merupakan salah satu cara perusahaan dalam mengapresiasi kinerja karyawannya, jika kebijakan promosi jabatan tidak dilakukan dengan baik dan sesuai dengan aturan maka dapat menimbulkan ketidakpuasan dikalangan karyawan sehingga motivasi karyawan menjadi berkurang dalam memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Hasil kerja BPJS Ketenagakerjaan untuk melihat penilaian prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari data target yang diharapkan dan realisasi yang tercapai pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Pekanbaru 2017 – 2021 sebagaiberikut:

Tabel 1. Hasil Kerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota

<b>Tahun (1)</b>	<b>Target (RP Juta) (2)</b>	<b>Realisasi (RP Juta) (3)</b>
2017	44,99	25,21
2018	45,12	42,36
2019	55,2	32,7
2020	30,66	26,33
2021	33,67	28,36

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota Periode 2017 – 2021

Dapat dilihat hasil kerja pegawai belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, dari hasil persentase pencapaian pegawai lima tahun terakhir belum mendekati target yang ditentukan, antara lain tahun 2018 hampir mendekati target sebanyak 45,12 persen dari 42,36 yang telah direalisasikan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2013). Pendekatan deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sample yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiono, 2012). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota sebanyak 34 pegawai. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus/sampling total. Sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dan wawancara dengan menggunakan skala pengukuran likert. Uji instrument data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan atau pertanyaan instrumen penelitian. Dimana, pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Untuk menghitung validitas pernyataan atau pertanyaan setiap variabel, adapun ketentuannya yang harus terpenuhi jika item dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Penilaian Prestasi (X1)	X1.1	0,790	0,338	Valid
	X1.2	0,790	0,338	Valid
	X1.3	0,834	0,338	Valid
	X1.4	0,910	0,338	Valid
	X1.5	0,867	0,338	Valid
	X1.6	0,841	0,338	Valid
	X1.7	0,869	0,338	Valid
	X1.8	0,777	0,338	Valid
	X1.9	0,746	0,338	Valid
	X1.10	0,746	0,338	Valid
Kompetensi Kerja (X2)	X2.1	0,728	0,338	Valid
	X2.2	0,757	0,338	Valid
	X2.3	0,876	0,338	Valid
	X2.4	0,918	0,338	Valid
	X2.5	0,776	0,338	Valid
	X2.6	0,684	0,338	Valid
Promosi Jabatan (Y)	Y1	0,369	0,338	Valid
	Y2	0,400	0,338	Valid
	Y3	0,506	0,338	Valid
	Y4	0,499	0,338	Valid
	Y5	0,460	0,338	Valid
	Y6	0,651	0,338	Valid
	Y7	0,481	0,338	Valid
	Y8	0,505	0,338	Valid

	Y9	0,649	0,338	Valid
--	----	-------	-------	-------

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel pada kuesioner adalah valid dengan hasil yang menunjukkan nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,338. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dijadikan instrumen penelitian yang valid dan dapat digunakan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji seberapa besar instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Fungsi dari uji reliabilitas ini adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu kuesioner yang digunakan oleh peneliti, sehingga kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian walaupun penelitian ini dilakukan secara berulang-ulang dengan kuesioner yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai ketetapan	Keterangan
1.	Penilaian prestasi (X1)	0,944	0,60	Reliabel
2.	Kompetensi kerja (X2)	0,874	0,60	Reliabel
3.	Promosi jabatan (Y)	0,625	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian reliabilitas terhadap variabel-variabel yang digunakan menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban atas pernyataan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan.

### Uji t

Hasil uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Pengujian ini dilakukan menggunakan signifikan level yaitu 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil uji t dilihat pada tabel koefisien pada SPSS pada kolom sig. Berikut hasil uji t parsial:

Tabel 4. Hasil uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.909	1.780		6.129	.000
	Penilaian Prestasi	.217	.051	.515	4.264	.000
	Kompetensi Kerja	.380	.107	.431	3.570	.001

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari data tabel di atas terlihat bahwa pengaruh penilaian prestasi dan kompetensi kerja terhadap promosi jabatan berdasarkan hasil uji t tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Penilaian Prestasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,264 >$  nilai  $t_{tabel}$   $1,694$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel penilaian prestasi terhadap variabel promosi jabatan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota dapat diterima.
2. Kompetensi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,570 >$  nilai  $t_{tabel}$   $1,694$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel kompetensi kerja terhadap variabel promosi jabatan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota dapat diterima.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Penilaian Prestasi Terhadap Promosi Jabatan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y) pegawai BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota. Hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y), diperoleh nilai signifikansi (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai t hitung sebesar 7,381 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1694, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota. Sehingga dapat disimpulkan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya apabila dilakukan peningkatan penilaian prestasi kerja yang semakin baik dan apabila prestasi kerja seorang karyawan memiliki penilaian yang meningkat setiap tahunnya secara signifikan maka dapat dijadikan pertimbangan dimana perusahaan dapat memberikan promosi jabatan ketinggian yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel kompetensi kerja terhadap promosi jabatan berdasarkan hasil pengolahan variabel Kompetensi kerja (X2) diperoleh nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai t hitung sebesar 6,702 lebih besar dari t tabel sebesar 1,694 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi Kerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru kota. Sehingga dapat disimpulkan. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap keputusan promosi jabatan di BPJS Ketenagakerjaan. Dengan kompetensi karyawan semakin memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan sehingga pegawai berhak di promosikan. Semakin berkompotennya seorang pegawai, maka pegawai tersebut memiliki peluang yang besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Penilaian Prestasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Variabel Penilaian Prestasi Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap promosi jabatan dilihat dari uji simultan (bersama-sama) diketahui nilai F hitung sebesar 43,607 dan Ftabel 3,30 dengan demikian maka terbukti F hitung lebih besar dari F tabel yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada tingkat signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja, dan kompetensi kerja terhadap promosi jabatan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi dan Kompetensi Kerja terhadap Promosi Jabatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota sudah berjalan sesuai dengan harapan pegawai dilihat dari hasil rekapitulasi yang dikategorikan baik. Artinya apabila dilakukan peningkatan penilaian prestasi yang semakin baik dapat meningkatkan promosi jabatan.
2. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota memiliki kompetensi kerja yang cukup baik dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap kompetensi kerja. Artinya apabila dilakukan peningkatan kompetensi kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya maka pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan, sehingga pegawai berhak dipromosikan, karena kompetensi kerja adalah pengaruh yang sangat penting dalam promosi jabatan.
3. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa promosi jabatan di BPJS Ketenagakerjaan di kategori tidak baik dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan pegawai terhadap promosi jabatan. Artinya masih ada pelaksanaan promosi jabatan belum berjalan dengan semana mestinya.
4. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Penilaian Prestasi (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) dalam uji simultan (uji F).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Budi Martini, L. K., & Ayu Ambari, N. K. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bpr Pedungan Denpasar. *Journal of Applied Management Studies*, 1(2), 89–98. <https://doi.org/10.51713/jamms.v1i2.12>
- Martin, L. K. B., & Ambari, N. K. A. (2020). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. BPR Pedungan Denpasar*. 01(2), 89–98.
- Monna, A. L., & Azzuhri, M. (2018). *Pengaruh Penilaian Prestasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Semen Padang*. 1–16.
- Prasetyo, T. D., Hariasih, M., & Sari, H. M. K. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 3(2), 114–135. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v3i2.1891>
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191–203. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>
- Sugiyono. (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.