

Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

A Rahmawati¹, Andi Abdul Razak Ishak², Hasniati Zainal³

^{1,2,3} Majamenen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara

DOI: [10.37531/sejaman.v4i2.1312](https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1312)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara simultan maupun parsial antara kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Mattoangin. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif dan statistik, regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25.

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 9,153 + 0,387 X_1 + 0,421 X_2$. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,387 dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu ($3,136 > 1,687$), kemudian untuk hasil uji variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,421 dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu ($2,996 > 1,687$). Dan secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Mattoangin, sebesar 0,626 atau 62,6% dengan nilai Fhitung 31,027 > Ftabel 3,252 dan probabilitas $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompetensi; promosi jabatan; kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of either simultaneously or partially between competence and promotion on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Mattoangin Branch. The analytical method used is descriptive and statistical, multiple linear regression using SPSS 25.

From the results of the study obtained multiple linear regression equation as follows $Y = 9.153 + 0.387 X_1 + 0.421 X_2$. The results of the partial hypothesis test show that the competence variable affects employee performance by 0.387 with a tcount value greater than ttable ($3.136 > 1.687$), then for the test results the job promotion variable affects employee performance by 0.421 with a tcount value greater than ttable, namely ($2,996 > 1,687$). And simultaneously or together show that the influence of competence and promotion on the performance of employees of PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Mattoangin Branch, amounted to 0.626 or 62.6% with Fcount 31.027 > Ftable 3.252 and probability $0.000 < 0.05$.

Keywords : Competence; promotion; employee performance.

Copyright (c) 2021, A Rahmawati

□ Corresponding author : A Rahmawati

Email Address : emma_rachmat@yahoo.com

Received 5 Agustus 2021, Accepted 10 Desember 2021, Published 12 Desember 2021

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan apabila keinginan dan tujuan perusahaan dapat terwujud.

Maka kinerja karyawannya meningkat pula tentu karyawan berharap jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi, untuk mendapatkan kinerja yang unggul bersaing adalah melalui peningkatan kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Hal ini berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan.

Kompetensi dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawannya. Bagi organisasi adanya kompetensi akan menjamin meningkatnya hasil pencapaian tujuan secara optimal. Adapun bagi karyawan akan memperoleh kompensasi sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Selain kompetensi, promosi jabatan juga salah satu faktor yang mendukung kompetensi. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, disiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Untuk dapat dipromosikan karyawan harus mempunyai nilai-nilai prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, pengalaman kerja yang cukup, serta dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil atau tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan menurun. Begitu besar peranan promosi karyawan, maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada karyawan.

Demikian halnya dengan Kinerja karyawan yang sangat diperhatikan guna kemajuan perusahaan. Karena dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan disuatu organisasi akan membantu mempertahankan eksistensi dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Ada beberapa hal berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Mattoangin yang perlu diperhatikan yaitu masalah kompetensi terhadap pelatihan dan pengetahuan yang lemah sehingga berdampak pada ketidak tercapainya suatu target karyawan yang mengakibatkan turunnya pencapaian organisasi. Begitu halnya dengan promosi jabatan, promosi jabatan dapat berjalan sesuai dengan paradigma untuk tidak terjadinya efek negatif diatas pimpinan perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang akan di promosikan.

Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yaitu Kompetensi, Promosi Jabatan dan Kinerja Sebagai fokus dan Karyawan PT. Bank Negara Indonesi, Tbk Cabang Mattoangin sebagai lokus.

a. Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. George Klemp (2016:143), mengemukakan bahwa "Kompetensi adalah kualitas dasar seseorang yang mendefinisikan kerja efektif atau kinerja luar biasa, yang tercermin dalam cara kita berpikir dan bertindak".

Selain itu menurut Hutapea dan Nurianna (2008: 28) "Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai mencakup subdimensi pengetahuan, keterampilan pribadi, dan

perilaku kerja yang sesuai dengan tujuan kompetensi staf.”

b. Hubungan Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2019:113) “Tujuan promosi adalah untuk mengenali, meningkatkan, dan memberikan imbalan layanan yang lebih tinggi kepada karyawan yang sangat profesional. Pengungkapan dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi karena status sosial." Dan pertumbuhan pendapatan, merangsang antusiasme, disiplin dan produktivitas karyawan untuk bekerja, mempromosikan stabilitas pekerjaan, mendorong karyawan untuk menggunakan basis yang tepat pada waktu yang tepat, dan melakukan penilaian yang jujur.

Selain itu, menurut Mulyono (2008), “Penelitiannya menunjukkan bahwa promosi berhubungan positif dengan kinerja. Dengan kata lain, promosi memiliki dampak parsial terhadap produktivitas karyawan.

c. Hubungan Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Jika karyawan mampu, perusahaan juga akan berusaha untuk menggunakan pengetahuan, sikap, dan keterampilan mereka. Memberikan kesempatan promosi kepada karyawan. Jika karyawan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, perusahaan dapat merekrut karyawan untuk posisi berikutnya secara adil dan objektif, dan mempromosikan masing-masing”.

Menurut Mangkunegara dalam Rahmat, dkk (2018:21), “Kinerja adalah Tugas atau kinerja tertentu. Pelaksanaan tugas sesuai, baik fisik maupun non fisik (mental atau non mental)”.

METODOLOGI

Ada 2 (dua) pendekatan yaitu Pendekatan deskriptif (*Descriptive Research*) dan Pendekatan Eksplanatori (*Explanatory Research*). Pendekatan ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar, grafis mengenai data yang telah diolah. Sedangkan Eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (*Independent Variable*) terhadap variabel terikat (*dependen Variable*).

Variabel bebas (*Independend Variables*) dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi (X1), dan promosi jabatan (X2). Sedangkan Variabel terikat (*dependen variable*) adalah kinerja karyawan (Y)

1. Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT.Bank Negara Indonesia Cabang Mattoangin yang berjumlah 100 orang. 40 orang karyawan tetap dan 60 orang karyawan kontrak. Sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 40 karyawan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data dan keterangan, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu:

a. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Peneliti kepustakaan (*library research*), yaitu data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya. Dalam riset ini penulis membaca *literature* seperti buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal, karya ilmiah dan bahan bacaan yang berhubungan erat dengan sdm pada umumnya dan yang berhubungan kompetensi dan promosi jabatan menyangkut kinerja karyawan.

b. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian yang dilakukan secara langsung pada perusahaan yang menjadi objek penelitian, objek penelitian terbagi empat, yaitu:

- Observasi, yaitu pengamatan yang langsung dilakukan penulis terhadap arsip atau data tertulis yang dibuat secara berkala.
- Wawancara dengan pimpinan perusahaan, kepala bagian personil dan sejumlah personil yang berhubungan dengan penulisan skripsi.
- Dokumentasi, yaitu dokumen-dokumen yang diambil dari instansi seperti struktur organisasi dan uraian tugas.
- Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

3. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- Y = variabel terikat
- a = konstanta
- b₁ = koefisien regresi yang berhubungan dengan X₁
- b₂ = koefisien regresi yang berhubungan dengan X₂
- X₁, X₂ = variabel bebas

b. Koefisien korelasi

Kemudian dari rumus tersebut dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan korelasi *product moment*, dengan formulasi sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r = Koefiensi korelasi
- n = Jumlah sampel penelitian
- X dan Y = Nilai dalam variable X dan Y
- X² dan Y² = Nilai perkalian dalam variable X dan Y
- XY = Perkalian dari Skor dalam Variabel X dan Y

Untuk mengukur interval keeratan hubungan, digunakan standar pengukuran korelasi sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman interpretasi koefisien korelasi (r)

Interval	Kriteria variabel X/Y
0.00 - 0.20	Sangat lemah
0.21 - 0.40	Lemah
0.41 - 0.60	Sedang
0.61 - 0.80	Kuat
0.81 - 1.00	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono (2010:67)

c. Koefisien determinasi

Untuk mengetahui besarnya % pengaruh variabel X terhadap variabel Y (koefisien determinasi) digunakan rumus :

$$d = r^2 \times 100\%$$

d. Uji-T

Kemudian untuk menguji hipotesis bahwa kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Mattoangin dilakukan uji t, Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau kuat tidaknya antara kedua variabel yaitu variabel X dan variabel Y.

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana :

- t = Distribusi nilai
- r = Koefisien korelasi
- r² = Koefisien determinasi
- N = Jumlah sampel

e. Uji-F

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter β (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut Sugiyono (2013:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F_h = Nilai uji F
- R² = Koefisien korelasi berganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

f. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis yaitu membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel pada α=0,05. Adapun masing-masing uji dan kriteria hipotesis sebagai berikut :

- Uji hipotesis
 - Jika H₀: β ≤ 0 maka H₀ diterima dan menolak H_a
 - Jika H₀: β > 0 maka H₀ ditolak dan menerima H_a
- Kriteria hipotesis
 - Apabila t-hitung ≤ t-tabel, maka H₀ diterima dan menolak H_a, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan promosi jabatan dengan kinerja karyawan.
 - Apabila t-hitung > t-tabel, maka H₀ ditolak dan menerima H_a, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan promosi jabatan dengan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kompetensi dan promosi jabatan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda menggunakan program SPSS 25 (*statistical product and service solution*).

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		

1	(Constant)	9,153	4,473		2,046	,048
	Kompetensi	,387	,123	,439	3,136	,003
	Promosi Jabatan	,421	,140	,420	2,996	,005

a. *Dependent Variable:* kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Dari tabel diatas, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel kompetensi 0,387 untuk variabel promosi jabatan 0,421, dengan konstanta sebesar 9,153 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 9,153 + 0,387 X_1 + 0,421 X_2$$

- 9,153 merupakan nilai konstanta, jika nilai kompetensi dan promosi jabatan dianggap 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah 9,153.
- 0,387 koefisien regresi variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kompetensi meningkat 1%, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,387 dengan asumsi promosi jabatan konstan.
- 0,421 artinya variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel promosi jabatan meningkat 1%, maka keputusan kinerja akan meningkat sebesar 0,421 dengan asumsi kompetensi karyawan konstan.

Hasil regresi diatas dapat dilihat bahwa variabel promosi jabatan

(X₂) memiliki pengaruh positif dan memiliki pengaruh terbesar, yakni 0,421. Hal ini berarti variabel X₂ merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Mattoangin.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis dan melihat seberapa besar pengaruh kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, dengan menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan (uji t) dan pengaruh kompetensi dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (uji F).

a. Uji Simultan (Uji F)

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji F digunakan untuk menguji atau mengkaitkan hipotesis “terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan promosi jabatan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan”. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil uji simultan (uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368,614	2	184,307	31,027	,000 ^b
	Residual	219,786	37	5,940		
	Total	588,400	39			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Promosi Jabatan, Kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Dari uji Anova atau uji F didapat nilai Fhitung 31,027. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, α = 5%, df 1 (jumlah variabel - 1) atau 3-1=2 dan df 2 (n-k-1) atau 40-2-1 = 37. Hasil perolehan Ftabel sebesar 3,252 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu (31,027 > 3,252). Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya bahwa kompetensi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kompetensi dan promosi jabatan secara parsial atau berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil uji parsial (uji t)

Model	<i>Coefficients^a</i>		<i>Standardized Coefficients</i> Beta	t	Sig.	
	<i>Unstandardized Coefficients</i> B	<i>Std. Error</i>				
1	(Constant)	9,153	4,473		2,046	,048
	Kompetensi	,387	,123	,439	3,136	,003
	Promosi Jabatan	,421	,140	,420	2,996	,005

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2021

H0 : $\beta_i = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

H1 : $\beta_i > 0$, variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Nilai t tabel dengan signifikansi = 0,05 (5%) dengan (n-k-1) atau (40-2-1= 37), maka diperoleh t tabel sebesar 1,687.

Hasil analisis menggunakan SPSS 25 , diperoleh sebagai berikut:

1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel diatas, hasil uji empiris menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,136 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu (3,136 > 1,687). Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,387.

2) Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai thitung pada variabel promosi jabatan adalah 2,996 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 atau 5%. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu (2,996 < 1,687). Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, bahwa variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,421.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (kompetensi dan promosi jabatan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PT.Bank Negara Indonesia Cabang Mattoangin. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R^2 pada analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>			
R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
,791 ^a	,626	,606	2,437

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

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Hasil analisis statistik yang dibantu program SPSS 25 menunjukkan bahwa uji koefien korelasi (R) didapat sebesar 0,791 sedangkan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 0,626 atau 62,6% sedangkan yang 37,4%

sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Koefisien Korelasi

Untuk mengukur interval keeratan hubungan, digunakan standar pengukuran korelasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji interpretasi koefisien korelasi

		X1	X2	Y
Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	1	,697**	,732**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000	,000
	<i>N</i>	40	40	40
Promosi Jabatan	<i>Pearson Correlation</i>	,697**	1	,726**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000		,000
	<i>N</i>	40	40	40
Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	,732**	,726**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	
	<i>N</i>	40	40	40

*. *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 15, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Berdasarkan Nilai Signifikasi Sig. (2-tailed) dari tabel output diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara kompetensi dan kinerja (X1) dan kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja. Selanjutnya, hubungan antara promosi jabatan (X2) dengan kinerja (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel promosi jabatan dan kinerja.
- 2) Berdasarkan Nilai rhitung (*Pearson Correlations*) Diketahui nilai rhitung untuk hubungan kompetensi (X1) dengan kinerja (Y) adalah sebesar $0,732 > r_{tabel} 0,312$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi dan kinerja. Selanjutnya, diketahui rhitung untuk hubungan Promosi jabatan (X2) dengan kinerja (Y) adalah sebesar $0,726 < r_{tabel} 0,312$, maka dapat simpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel promosi jabatan dengan variabel kinerja. Karena rhitung dalam analisis ini bernilai positif maka artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya kompetensi dan promosi jabatan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Mattoangin. Rumus menghitung nilai r tabel produk moment statistik. Karena N atau jumlah sampel digunakan dalam analisis ini ada 40 responden dengan signifikansi 5% maka nilai r tabel adalah sebesar 0,312.

B. Pembahasan

Secara umum hasil pengujian analisis regresi variabel kompetensi dan promosi jabatan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, yakni $31,027 > 3,252$. Dan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu terlihat dari angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3,136 > 1,687$ dan tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis dari pengaruh kompetensi dan kinerja karyawan diterima.

Selain itu menurut Hutapea dan Nurianna (2008: 28) “Penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi karyawan mempunyai sub variabel pengetahuan, keterampilan individu, dan sikap kerja sesuai dengan tujuan kompetensi sumber daya manusia”.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yannik Ariyati dan Andri Veni (2019) dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menemukan bahwa kompetensi dengan nilai koefisien 0,293 berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

Dan secara parsial variabel promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu terlihat dari angka thitung $>$ ttabel yaitu ($2,996 < 1,687$).

Selain itu menurut Mulyono (2008), “dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa promosi jabatan menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan. artinya promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan”.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yannik Ariyati dan Andri Veni (2019) dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menemukan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan dengan nilai koefisien 0,258 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan sebesar $0,046 < 0,05$ (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan (Y).

Pernyataan diatas didukung dari hasil uji koefisien determinasi bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat terbilang kuat dengan angka 62,6%. PT. Bank Negara Indonesia Cabang Mattoangin dalam hal kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan menjadi variabel yang terbilang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Mattoangin memiliki kompetensi yang sangat baik seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sehingga dapat dipromosikan oleh perusahaan ke jenjang jabatan berikutnya. Kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik pula untuk perusahaan, dan sebaliknya promosi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan saling berkaitan.

SIMPULAN

Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Mattoangin sebesar 0,387. Terlihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu ($3,136 > 1,687$) dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Mattoangin sebesar 0,421. Terlihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu ($2,996 > 1,687$) dan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Artinya promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompetensi dan promosi jabatan secara simultan atau

bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Mattoangin. Dengan perolehan bukti Fhitung 31,027 $>$ Ftabel 3,252 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya kompetensi dan promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini hanya fokus terhadap 2 variabel yaitu kompetensi dan promosi jabatan. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,626, dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan promosi jabatan hanya dapat menjelaskan 62,6% dari variabel kinerja karyawan. Sedangkan masih ada 37,4% lagi faktor lain yang dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Referensi :

- Edy Sutrisno. 2009. Edisi Pertama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hasibuan. 2019. Edisi Revisi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Rahmat, 2017. Edisi 1. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Umitoha Ukhuwah Grafika, Makassar.
- 2018. Edisi 2. *Kinerja Instrumen dan pengukuran*, Penerbit Rizky Artha Mulia.
- Selly Azelia., 2009. *Pengaruh Promosi Jabatan dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai perum perhutanan bagian SDM dan Umum Unit III Jabar Banten*. Dalam <http://repository.unpas.ac.id/13796/3/BAB%20II.pdf>. diakses 2 Desember 2020
- Yannik Ariyati,. dan Andri Veni. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja BPR Majesty Golden Raya Batam*. Dalam <https://www.journql.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/1926> diakses 03 Juni 2021