

PENGARUH KOMPETENSI PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA BPR MAJESTY GOLDEN RAYA BATAM

Yannik Ariyati ¹⁾, Andri Veni ²⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan
yannik_ariyati@yahoo.co.id¹⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan
andri261294@gmail.com²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Competency, Education, and Work Experience variables partially and simultaneously on employee performance at PT. BPR GOLDEN RICH MAJESTY. The population in this study were employees of PT. BPR MAJESTY GOLDEN RAYA, Batam City, amounting to 45 people with members of the population as a whole sample by questionnaire method. The results of this study are multiple linear regression analysis. Based on the results there is a significant effect of competence on employee performance 5 (alpha value). There is a significant effect of training on the performance of employees of PT. BPR, declared accepted. This is evidenced by a significant value of 0,000 < 0,05 (alpha value). There is a significant effect of job promotion on the performance of employees of PT. BPR MAJESTY GOLDEN RAYA, declared accepted. This is evidenced by a significant value of 0.046 < 0.05 (alpha value). There is a significant effect of Competence, Training and Job Promotion together or simultaneously on the performance of employees of PT. BPR MAJESTY GOLDEN RAYA, declared accepted. This is evidenced by the significant value of the F test of 0,000 < 0.05 (alpha value).

Keywords: Competence, Training, Job Promotion, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di PT. BPR MAJESTY GOLDEN RAYA. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR MAJESTY GOLDEN RAYA Kota Batam yang berjumlah 45 orang dengan anggota populasi dijadikan sampel secara keseluruhan dengan metode kuesioner. Hasil penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan 5 (nilai alpha). Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPR, dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 (nilai alpha). Terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. BPR MAJESTY GOLDEN RAYA, dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,046 < 0,05 (nilai alpha). Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi, Pelatihan dan Promosi Jabatan secara bersama –sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR MAJESTY GOLDEN RAYA, dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan uji F sebesar 0,000 < 0,05 (nilai alpha).

Kata kunci : Kompetensi, Pelatihan, Promosi Jabatan, Kinerja pegawai

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Efektivitas serta efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang mana pertama terkait dengan pencapaian yang maksimal dalam bekerja, baik dari kualitas, kuantitas, maupun waktu serta yang kedua berkaitan dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya terkait bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan. Sedangkan menurut Hasibuan (2015) suatu motif ekonomi untuk memperoleh hasil yang terbaik dan semaksimal mungkin dengan biaya tertentu adalah maksud dari produktivitas. Kerjasama antara individu dalam suatu kelompok menjadi kunci dalam produktivitas kerja.

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Menurut Marshal (2013), kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Di era globalisasi berbasis pengetahuan sekarang ini, kompetensi merupakan asset utama dalam organisasi, sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan. Oleh sebab kompetensi dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan masalah-masalah pegawai seperti kurang cepat dalam memecahkan masalah, kurang berinovasi dalam bekerja, belum memahami standar perusahaan dengan baik, informasi dari lapangan belum direspon dengan baik oleh pegawai, dengan adanya penerapan kompetensi diperusahaan, kinerja karyawan akan semakin baik.

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) dapat memberikan karakteristik tertentu pada prestasi kerja individu yang akhirnya akan nampak pula pada peningkatan hasil kerja. Kompetensi yang memadai akan memacu semangat serta, kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan kinerja yang baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Ketidakpuasan kerja karyawan akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi, tetapi kesempatan kerja juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan atau keinginan untuk keluar. Penilaian individu terhadap posisi sekarang dan merasa tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan lain.

Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan serta

meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai, oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Soekdijo dalam Vevi Gusrini Vionita (2013) bahwa pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang berada BPR Majesty Golden Raya Batam. diharapkan semakin tinggi juga tingkat sumber daya manusianya, tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pelatihan dan pendidikan sangat di perlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi di BPR Majesty Golden Raya Batam.

Promosi jabatan adalah, kebijakan yang ada diruang lingkup organisasi BPR Majesty Golden Raya Batam. untuk mensejahterakan karyawan, sistem pelayanan promosi jabatan yaitu dengan melihat keloyalitan dan prestasi kerjanya memungkinkan karyawan untuk mempunyai kesempatan dipromosikan jabatannya, sehingga memacu gairah kinerja karyawan untuk menunjukan yang terbaik Hasibuan dalam winda yulyarta simanjuntak (2015).

Menurut Hasibuan (2016) Mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia

sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil.

Promosi jabatan yang objektif dan adil adalah salah satu usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat 2 keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan.

Peneliti memilih BPR Majesty Golden Raya Batam sebagai objek penelitian. BPR Majesty Golden Raya Batam adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang berdiri sejak tahun 2010, yang berlokasi di Komplek Kara Junction Blok B No. 15 Batam Centre, Batam Indonesia. Didalam kegiatan operasionalnya, sejak awal berdiri BPR Majesty Golden Raya Batam memiliki kebijakan yang dikeluarkan pimpinan yang berlaku mutlak sesuai dengan standar perusahaan. Seiring

kebijakan yang diterapkan tersebut timbul Fenomena – Fenomena atau permasalahan yang terjadi di BPR Majesty Golden Raya Batam dan hampir menjadi budaya organisasi.

Fenomena – fenomena tersebut adalah, kebijakan pimpinan yang berorientasi profit orientet semata menciptakan karyawan menghalalkan segala cara, selian itu karyawan tidak merasa nyaman dengan target yang ditetapkan perusahaan sehingga menciptakan budaya kerja yang tidak kondusif. Selanjutnya tercipta kelompok – kelompok kecil dalam perusahaan, sehingga membuat lingkungan kerja tidak nyaman seakan-akan ada batasan dalam perusahaan. **Pengaruh Kompetensi SDM, Pelatihan dan Promosi jabatan terhadap kinerja BPR Majesty Golden Raya Batam.**

Batasan masalah

1. Subjek dari penelitian ini hanya untuk kinerja karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam.
2. Unit analisis dalam penelitian ini berada di BPR Majesty Golden Raya Batam.
3. Batasan masalah di di lakukan agar langkah-langkah pemecahan masalah tidak menyimpang dari dari pokok pembahasan

Rumusan Masalah

Dari paparan di atas dapat di ambil sebuah rumusan masalah yang di rinci sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam?

3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam?
4. Apakah kompetensi SDM, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam.
3. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam.
4. Untuk mengetahui apakah kompetensi SDM, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh secara bersama-sama karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam.

TELAAH PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Kompetensi

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja

seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Boulter, Dalziel dan Hill : 2009).

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan

Pelatihan Kerja

M.Yani (2012), Pelatihan adalah sarana meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Sebuah perusahaan sangat membutuhkan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan. Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka namun terkadang mereka tidak tahu apa yang harus dikerjakan terkait dengan pekerjaan mereka maka dari -itu sangat diperlukana adanya pelatihan bagi sumber daya manusia agar para karyawan bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang

menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Dengan demikian istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, Sikula dalam Mangkunegara (2015). Wilson Bangun (2012) pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Veithzal Rivai (2011), pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Promosi Jabatan

Pengertian promosi jabatan menurut Hasibuan (2011) adalah promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responbility karyawan kejabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Hal ini berarti seseorang memperoleh promosi jabatan akan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar karena memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Selain itu efek yang ditimbulkan adalah hak, status, dan penghasilan yang berupa upah/gaji dan tunjangan lainnya, akan bertambah dibandingkan dengan jabatan yang diperoleh sebelumnya.

Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

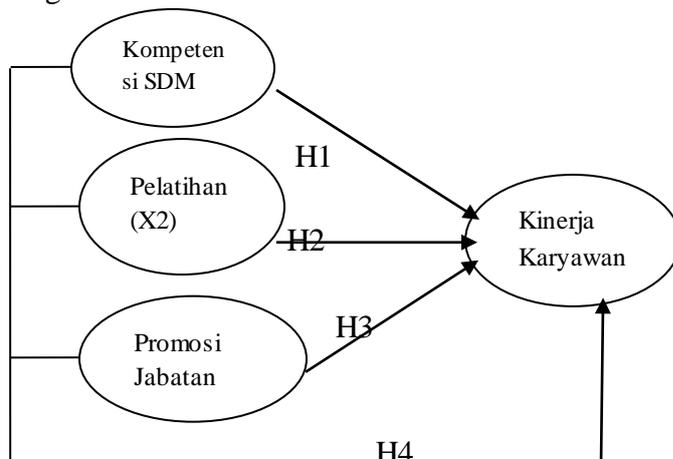
Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Rahman 2011). Menurut

Umar(2012) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pengertian kinerja menurut Rahman (2011), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Mangkunegara, AA Anwar Prabu, (2012) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Pemikiran

Dalam kaitannya dengan uraian teoritis di atas maka dapat disajikan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat digambarkan sebagai berikut.



Hipotesis

1. Kompetensi SDM berpengaruh secara langsung dan signifikan

terhadap kinerja Karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam.

2. Pelatihan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja Karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam.
3. Pengembangan promosi jabatan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja Karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam.
4. Kompetensi SDM, Pelatihan dan Pengembangan promosi jabatan berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan kinerja Karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada BPR Majesty Golden Raya Batam adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang berdiri sejak tahun 2010, yang berlokasi di Komplek Kara Junction Blok B No. 15 Batam Centre, Batam Indonesia. Pelaksanaan dimulai pada bulan November – Febuari 2019

Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2014) bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian di BPR Majesty

Golden Raya Batam yang berjumlah 45 orang.

Sedangkan sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representatif, artinya sampel haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Menurut Sugiono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Yang berarti sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil menggunakan cara – cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu yang dianggap dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi yaitu 45 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksudkan untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Agar variabel yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan, maka variabel tersebut perlu diuji validitasnya dan reabilitasnya. Dalam uji validitas dan reabilitas penelitian

ini dilakukan pada 45 karyawan BPR Majesty Golden Raya Batam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Langkah yang paling penting dalam mengumpulkan data adalah melakukan pengujian terhadap instrumen (alat ukur) yang akan digunakan kegiatan pengujian instrumen penelitian ini meliputi dua hal yaitu pengujian validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang harus dilakukan untuk mengetahui isi dari suatu instrumen (kuesioner), tujuannya adalah untuk mengukur ketepatan instrumen (kuesioner) yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21. Apabila nilai r hasil perhitungan *pearson product moment* atau r hitung $>$ r tabel (untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-2$) dengan nilai 0,107) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Sanusi, 2012). Pengujian ini memiliki 3 variabel bebas yaitu Kompetensi SDM (X1), Pelatihan (X2) dan Promosi jabatan (X3) serta 1 variabel terikat yaitu kinerja (Y). Hasil uji masing-masing variabel terhadap item pernyataan akan dirincikan sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

No	Item	r hitung	r table	Hasil
1	X1.1	0,860 (positif)	0,273	Valid

2	X1.2	0,739 (positif)	0,273	Valid
3	X1.3	0,810 (positif)	0,273	Valid
4	X1.4	0,553 (positif)	0,273	Valid
5	X1.5	0,562 (positif)	0,273	Valid
6	X1.6	0,792 (positif)	0,273	Valid
7	X1.7	0,677 (positif)	0,273	Valid
8	X1.8	0,753 (positif)	0,273	Valid
9	X1.9	0,888 (positif)	0,273	Valid
10	X1.10	0,836 (positif)	0,273	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.21 (2018)

Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)

No	Item	r hitung	r table	Hasil
1	X2.1	0,795 (positif)	0,273	Valid
2	X2.2	0,852 (positif)	0,273	Valid
3	X2.3	0,737 (positif)	0,273	Valid
4	X2.4	0,839(positif)	0,273	Valid
5	X2.5	0,881 (positif)	0,273	Valid
6	X2.6	0,881 (positif)	0,273	Valid
7	X2.7	0,514 (positif)	0,273	Valid
8	X2.8	0,771 (positif)	0,273	Valid
9	X2.9	0,789 (positif)	0,273	Valid
10	X2.10	0,771 (positif)	0,273	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.21 (2018)

Hasil uji validitas Pelatihan (X2) seperti ditampilkan pada tabel 4.11

menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan nilai r tabel nya sebesar 0,273 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X2 dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Peromosi Jabatan (X3)

No	Item	r hitung	r table	Hasil
1	X3.1	0,668 (positif)	0,273	Valid
2	X3.2	0,667 (positif)	0,273	Valid
3	X3.3	0,447 (positif)	0,273	Valid
4	X3.4	0,601 (positif)	0,273	Valid
5	X3.5	0,790 (positif)	0,273	Valid
6	X3.6	0,494 (positif)	0,273	Valid
7	X3.7	0,554 (positif)	0,273	Valid
8	X3.8	0,746 (positif)	0,273	Valid
9	X3.9	0,718 (positif)	0,273	Valid
10	X3.10	0,758 (positif)	0,273	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.21 (2018)

Hasil uji validitas Promosi Jabatan (X3) seperti ditampilkan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan nilai r tabel nya sebesar 0,273 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X3 dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Item	r hitung	r table	Hasil
1	Y.1	0,816 (positif)	0,273	Valid

2	Y.2	0,777 (positif)	0,273	Valid
3	Y.3	0,709 (positif)	0,273	Valid
4	Y.4	0,675 (positif)	0,273	Valid
5	Y.5	0,879 (positif)	0,273	Valid
6	Y.6	0,634 (positif)	0,273	Valid
7	Y.7	0,782 (positif)	0,273	Valid
8	Y.8	0,727 (positif)	0,273	Valid
9	Y.9	0,703 (positif)	0,273	Valid
10	Y.10	0,710 (positif)	0,273	Valid

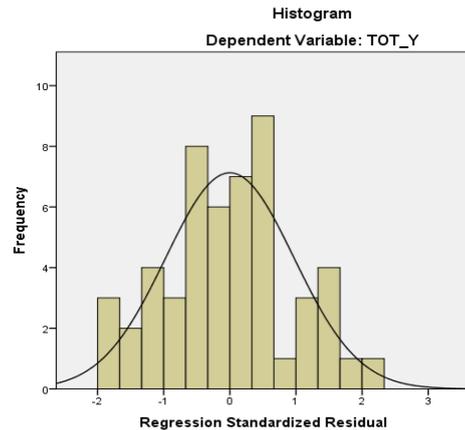
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.21 (2018)

Hasil uji validitas Kinerja (Y) seperti ditampilkan pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan nilai r tabel nya sebesar 0,273 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal sebagai salah satu syarat analisis data dengan statistik parametris yang digunakan dalam penelitian ini. Uji normalitas dilakukan secara visual dengan histogram dan *Normal P-P plot Regression Standarized Residual*, serta melalui uji kolmogorov smirnov (Wibowo, 2012). Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

Gambar Hasil Uji Histogram

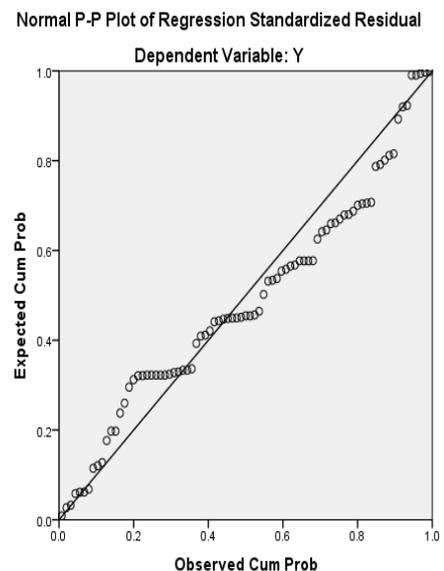


Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.21(2018)

Gambar diatas memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped* maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal (Wibowo, 2012). Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan melihat gambar grafik *Normal P-P plot of Regression Standarized Residual* dibawah ini.

Hasil Uji Grafik Normal P-P plot Of

Regression Standarized Residual



Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,838	2,043		-,410	,684
TotalX1	,293	,092	,299	3,194	,003
TotalX2	,469	,117	,471	4,020	,000
TotalX3	,258	,126	,224	2,051	,046

a. Dependent Variable: totally Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.21 (2017)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -0,838 + 0,293X1 + 0,469X2 + 0,258X3 + e$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah

1. Konstanta memiliki nilai sebesar -0,838 ini menunjukkan jika Kompetensi (X1), Pelatihan (X2) dan Promosi jabatan (X3) nilai adalah nol, maka kinerja (Y) memiliki nilai -0,838
2. Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,293, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kompetensi akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,293. Koefisien variabel bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi (X1) dengan Kinerja (Y), artinya semakin meningkat nilai kompetensi (X1) maka akan meningkatkan kinerja (Y).
3. Variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,469, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel pelatihan akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,469. Koefisien variabel bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan (X2) dengan kinerja pegawai (Y), artinya semakin meningkat nilai

pelatihan (X2) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y).

4. Variabel Promosi jabatan (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,258, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel promosi jabatan akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,258. Koefisien variabel bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara promosi jabatan (X3) dengan Kinerja pegawai (Y), artinya semakin meningkat nilai promosi jabatan (X3) maka akan meningkatkan Kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Bagian ini akan memaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan, sebagai berikut :

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa kompetensi (X1) 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 sdm (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung $3,194 > t$ tabel $2,009$ menunjukkan bahwa variabel

kompetensi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa pelatihan (X2) dengan nilai koefisien 0,469 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung $4,020 > t$ tabel 2,009 menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa promosi jabatan (X3) 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 (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung $2,051 > t$ tabel 2,009 menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X3) berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diberi kesimpulan sebagai berikut:

- 1 . terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. BPR MAJESTY GOLDEN RAYA, dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ (nilai alpha).
- 2 . Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. BPR MAJESTY GOLDEN RAYA, dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alpha).
- 3 . Terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. BPR MAJESTY GOLDEN RAYA, dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,046 < 0,05$ (nilai alpha).
- 4 . Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi, Pelatihan dan Promosi Jabatan secara bersama –sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR MAJESTY GOLDEN RAYA, dinyatakan diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan uji F sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alph

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S, Ruky 2011. *Sistem Manajemen Kinerja* Edisi 7 ; PTGamedia Jakarta
- AA.Anwar Prabu Mangkunegara, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM* cetakan ke enam Bandung : Rafika Aditama.

Daseler, Gary 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks

Fitriyadi 2015. *Pengaruh Kompetensi Skill, Knowledge, Ability dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Operator PD. BANGUN BANUA Propinsi Kalimantan Selatan.*

- Jurnal Manajemen. : Kalimantan Selatan.
- Hutabara, Parulian 2015. *Pengaruh Kopetensi, pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Best Orgz.* Jurnal ; Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Harmiati, 2013. *Jurnal Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Volex Indonesia Batam.* Universitas Riau Kepulauan.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Irham, 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta.
- Jupriadi, 2013. *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.* Universitas Riau Kepulauan.
- Justine, Purwanto, 2009. *Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam persaingan global.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kaswan 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kartika wangi 2012. *pengaruh Karakteristik Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Promosi jabatan yang Dibutuhkan Dunia Industri/Organisasi, di Kota Batam.* Skripsi : UMBRA. Kepulauan Riau.
- Malayu, S.P,Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2013. *Perilaku dan budaya organisasi.* Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Moekijat 2009. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Nitisemito 2016. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar.* Bandung: Rosda.
- Novianto, Risky, Ari Wibowo (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mitra Putra Rembang Devisi Kayu).* Skripsi. Semarang.
- Rivai, 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Coulter, 2010. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, (2011) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Manusia Dengan Lingkungan Kerja).* Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.

- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayati (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayati (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Mandar Maju, Bandung
- Siagian,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat, Edisi 12
- Sugiono. (2014), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono,2012.*Metode Penelitian Bisnis*,Bandung : Alfabeta.
- Syuhermawan, 2014. *Jurnal Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Aremo Tanjung Riau*. Universitas Riau Kepulauan.
- Utari 2015. *Pengaruh Pelatihan dan kompetensi SDM Terhadap Kinerja dan Semangat Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Palembang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis : Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Wibowo 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Perss
- Wilson Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlanga
- Yulyarta Simanjuntak 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.