

Pengaruh Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. BPR Karo Asri Berastagi

Maria Kristina Situmorang

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial dan Hukum, Universitas Quality
Jl. Ngumban Surbakti No.18, Sempakata, Kota Medan, Sumatera Utara, 20132

Corresponding Email: maryakristina89@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT BPR Karo Asri Berastagi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel adalah 30 orang. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara, data sekunder dikumpulkan dari laporan penelitian sebelumnya, jurnal, dan makalah yang terkait. Adapun uji analisis yang digunakan antara lain analisis deskriptif, uji validasi dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan pada SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan memberi kontribusi sebesar 54% terhadap promosi jabatan sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of competency and work performance appraisals on job promotion at PT BPR Karo Asri Berastagi. This research is a type of causal associative research which aims to analyze the relationship between one variable and another or how a variable affects other variables. The population in this study were all employees. The sampling method used the census method with a sample size of 30 people. Primary data were collected through distributing questionnaires, observation and

interviews, secondary data were collected from previous research reports, journals, and related papers. The analysis tests used include descriptive analysis, validation and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t test and f test) and the coefficient of determination test. Data processing was carried out in SPSS version 25. Which means that simultaneously the competency variable and work performance appraisal have an effect on job promotion. Based on the results of research conducted, it can be concluded that the competence and work performance appraisal of employees contributed 54% to promotion while the remaining 46% was influenced by other variables.

Keywords: *Competency; Work Performanc;, Job Promotion*

PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja karyawan sebagai suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Misalnya, kebijakan perusahaan yang dapat diperoleh dari adanya sistem penilaian prestasi kerja karyawan adalah pada proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan remunerasi bagi karyawan. Melalui penilaian prestasi kerja karyawan akan diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menentukan remunerasi yang sesuai dengan prestasi kerjanya.

Dasar pemberian promosi jabatan tidak dapat dilepaskan dari penilaian prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun dimensi promosi jabatan pada PT BPR Karo Ari Berastagi yaitu watak baik, prestasi, loyalitas, dan memenuhi standar kompetensi kerja. Adapun metode promosi jabatan pada PT BPR Karo Ari Berastagi yaitu dengan menggunakan metode *Rating Scale* yaitu penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontibusinya terhadap tujuan kerjanya. yang memiliki kelemahan yaitu pengisian lembar penilaian dalam waktu singkat membuat pemimpin melupakan tujuan evaluasi kinerja, kriteria yang dipergunakan untuk penilaian kurang akurat. PT BPR Karo Ari Berastagi menjadikan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dan Kompetensi sebagai faktor penting dalam kebijakan promosi jabatan. Dalam kebijakan promosi jabatan PT Bank Perkreditan Rakyat Solider mensyaratkan karyawan memiliki masa kerja minimal 5 tahun. Pada Tabel berikut dapat dilihat jumlah karyawan yang layak dipromosikan berdasarkan masa kerja:

Tabel Data Karyawan Yang Layak Dipromosikan Berdasarkan Masa Kerja

Jabatan	Masa Kerja				Total
	5 Tahun	6-10 Tahun	11-15 Tahun	>15 Tahun	
Back Office	1	2	0	0	3
Branch Manager	0	0	0	1	1
CSO	1	0	1	0	2
Teller	1	1	1	0	3
Surveyor	0	1	1	0	2
Admin Kredit	0	0	1	1	2
Kasie Ops	0	0	0	1	1
Kasie Kredit	0	0	0	1	1
Account Officer	2	2	2	2	8
Security	1	0	1	0	2
Total	6	6	7	6	25

Sumber: PT BPR Karo Asri Berastagi (2022)

Dari Tabel terlihat bahwa terdapat 25 karyawan dengan masa kerja minimal 5 tahun. Batas minimal masa kerja ini bagi sebagian karyawan dianggap kurang adil, karena meskipun memiliki prestasi kerja yang tinggi bahkan mampu melampaui target yang diberikan perusahaan, otomatis tidak memiliki hal untuk dipromosikan. Fenomena lainnya dalam kebijakan promosi jabatan adalah jika hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan kurang objektif atau adanya kesalahan penilaian dapat menimbulkan persepsi yang kurang baik dari karyawan tentang hasil penilaian yang dilakukan, demikian juga halnya dengan kompetensi, karyawan yang kompeten sering dipercaya untuk menangani tugas-tugas tertentu yang membutuhkan kompetensi tinggi, namun tidak serta merta karyawan tersebut mendapatkan prioritas untuk dipromosikan, demikian juga dengan karyawan yang telah mengabdikan cukup lama belum tentu mendapat prioritas dalam promosi jabatan, kedekatan dengan atasan, adanya rekomendasi dari pejabat tertentu, maupun kebijakan perusahaan yang terkadang lebih memilih merekrut karyawan dari luar perusahaan untuk mengisi kekosongan pada jabatan tertentu di PT BPR Karo Ari Berastagi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT BPR Karo Asri Berastagi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT BPR Logo Karo Asri Berastagi yang berjumlah 30 karyawan. Karena populasi kurang dari 100, maka semua karyawan menjadi sampel. Penetapan seluruh populasi menjadi sampel dikenal dengan istilah *sampling* jenuh atau sensus. Metode Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. yaitu untuk menganalisis apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel independen yang meliputi variabel Kompetensi (X_1) dan variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X_2) terhadap variabel dependen yaitu variabel Promosi Jabatan (Y). Sumber data yang digunakan dalam penellitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

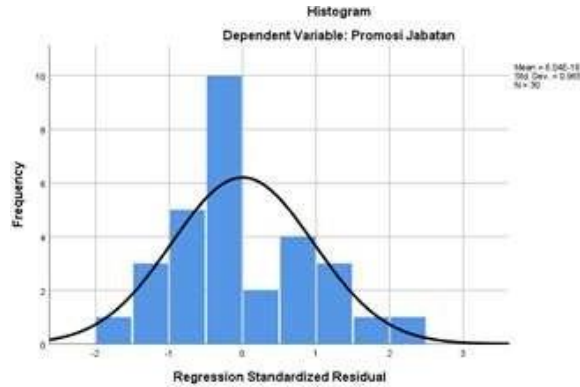
Uji Asumsi Klasik

Tujuan penggunaan uji asumsi klasik adalah untuk memenuhi asumsi asumsi regresi agar nilai estimasi tidak bias. Secara teoritis, model ini akan menghasilkan estimasi nilai parameter model penduga yang sah bila dipenuhi asumsi normality, tidak ada heteroskedastisitas, dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga uji asumsi klasik yang digunakan meliputi Uji Normalitas Data, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, grafik, dan pendekatan statistik *kolmogorov-smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut.

Pendekatan Histogram



Sumber: Pengolahan SPSS (2022 (data diolah)

Dari gambar diatas terlihat bahwa kurva normal relatif tegak membentuk lonceng yang lurus sehingga dapat diartikan variabel Y berdistribusi normal.

Pendekatan Statistik *Kolmogorov-Smirnov*

Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan pendekatan statistik untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12622669
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.169
	Negative	-.100
Test Statistic		.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.28

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan SPSS (2022)

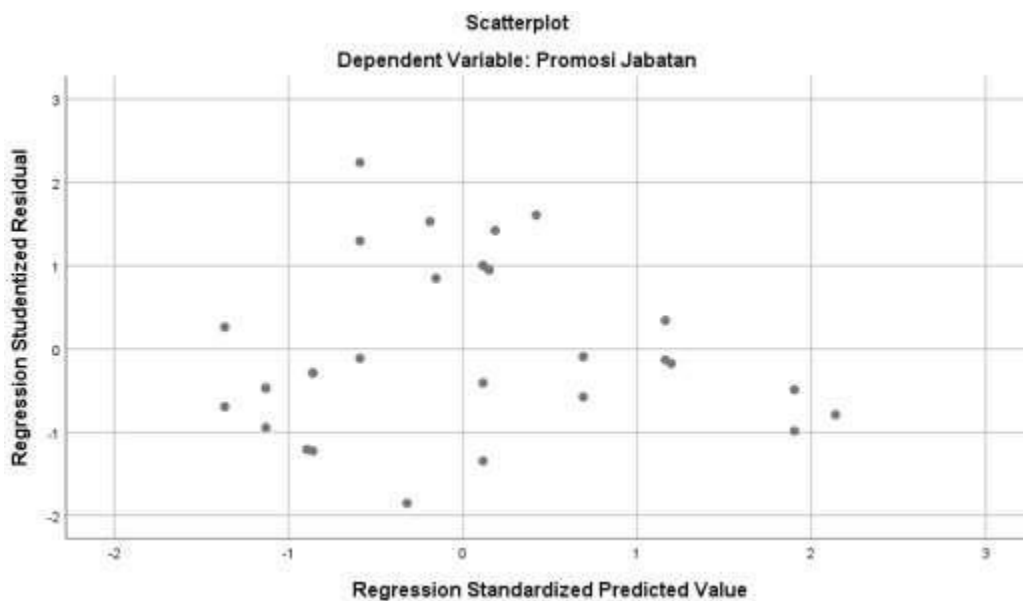
Dari Tabel terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar $0,28 > 0,05$. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian data telah berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan dilakukan melalui pendekatan grafik dan pendekatan statistik

Pendekatan Grafik (*Scatter Plot*)

Untuk melihat ada tidaknya Heterokedastisitas pada model yang digunakan, dilakukan dengan Uji Heteroskedastisitas (*Scatter Plot*). Berikut hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatter Plot*



Gambar Scatter Plot

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2022

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah, titik-titik tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah saja, penyebarantitik-titik dan tidak membentuk pola bergelombang , serta penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pendekatan Statistik (Uji Glejser)

Tabel Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
I	(Constant)	5.242	4.600		1.139	.265
	Kompetensi	-.078	.144	-.143	-.544	.591
	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	-.004	.144	-.008	-.030	.976

a. Dependent Variable: VariabelRES2

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absolut (absut). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian disimpulkan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF)

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	7.533	8.416		.895	.379	
	Kompetensi	.623	.264	.426	2.362	.026	.523
	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	.543	.263	.373	2.068	.048	.523

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel di ketahui nilai Tolerance untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 0,523 lebih besar dari 0,10. Nilai Tolerance untuk Variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X2) adalah 0,523 . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas bahwa Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pula Nilai VIF untuk Variabel Kompetensi (X1) sebesar 1.912 lebih kecil dari 10,00 Nilai VIF untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X2) sebesar 1.912 lebih kecil dari 10,00 Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas bahwa Nilai VIF lebih kecil dari 10,00 artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel Kompetensi (X1), dan variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X2) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) PT BPR Karo Asri Berastagi.

Hasil perhitungan Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.533	8.416		.895	.379
	Kompetensi	.623	.264	.426	2.362	.026
	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	.543	.263	.373	2.068	.048

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2022

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Tabel diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,533 + 0,623X_1 + 0,543X_2 + e$$

Dimana:

Y = Promosi Jabatan

X_1 = Penilaian Prestasi Kerja

X_2 = Kompetensi

e = *standard error*

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

- Konstanta (a) = 7,533 menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel bebas (penilaian prestasi kerja dan kompetensi) = 0 maka Promosi Jabatan (Y) akan sebesar 7,533.
- Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,623 menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki hubungan yang positif terhadap promosi jabatan (Y). dengan kata lain, jika variabel kompetensi ditingkatkan maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,623.
- Koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja karyawan sebesar 0,543 menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap promosi jabatan (Y). Dengan kata lain, jika variabel penilaian prestasi kerja ditingkatkan maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,543

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan Uji t, Uji F, dan Uji koefisien determinasi R^2 .

- Uji t yang digunakan untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan. Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- Uji f bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang di berikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- Uji Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y).

Perumusan Hipotesis

- Kompetensi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) karyawan pada PT BPR Karo Asri Berastagi
- Penilaian prestasi kerja karyawan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) karyawan pada PT BPR Karo Asri Berastagi

- Kompetensi (X1) dan penilaian prestasi kerja karyawan (X2) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada PT BPR Solider Cabang Pancur Batu BPR Karo Asri Berastagi

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Hasil Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa besar hubungan dan pengaruh masing-masing variabel penilaian prestasi kerja (X₁) dan variabel kompetensi (X₂) secara parsial terhadap variabel promosi jabatan (Y) Hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.533	8.416		.895	.379
	Kompetensi	.623	.264	.426	2.362	.026
	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	.543	.263	.373	2.068	.048

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2022

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar

Pengujian hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,362 > t$ tabel $1,701$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X₁ dan Y.

Pengujian hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,068 > t$ tabel $1,701$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X₂ dan Y.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan seberapa besar hubungan dan pengaruh Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X₁) dan Variabel Kompetensi (X₂),

secara bersama-sama atau serempak terhadap Variabel promosi Jabatan (Y). Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.096	2	77.048	15.867	.000 ^b
	Residual	131.104	27	4.856		
	Total	285.200	29			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2019

Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 ,dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 15,867 > F tabel 3,34 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1,X2 secara simultan terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.506	2.204

a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja Karyawan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan output diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,540, ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, *R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen. Dari tabel diatas hasil perhitungan yang menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada output model summary. Hasil menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen penilaian prestasi kerja,

kompetensi pegawai terhadap variabel dependent promosi jabatan sebesar 0,540 atau 54%.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan dalam Uji T

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y). Berdasarkan tabel hasil pengolahan variabel Kompetensi (X1) di peroleh nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai t hitung sebesar 3,224 lebih besar dari t tabel sebesar 1,701 maka H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y) di PT BPR Karo Asri Berastagi . Hal ini didukung oleh adanya jawaban dari responden melalui pernyataan dalam kuesioner secara kuantitatif yang tertulis bahwa kompetensi sangat ditentukan oleh kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan, melalui kompetensi yang semakin memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang di tetapkan sehingga pegawai berhak di promosikan. Sehingga dapat disimpulkan Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam Promosi Jabatan.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan dalam uji T

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y) PT BPR Karo Asri Berastagi. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan akan dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y), diperoleh nilai signifikansi (X2) sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai t hitung sebesar 2,068 lebih besar dari nilai t table sebesar 1,701, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT Bank Perkreditan Rakyat Solider Cabang Pancur Batu . Sehingga dapat disimpulkan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya apabila dilakukan peningkatan penilaian prestasi kerja yang semakin baik dapat meningkatkan promosi jabatan.

Pengaruh Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan dalam Uji F

Variabel Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan, terhadap Promosi Jabatan dari uji simultan (bersama-sama) diketahui nilai F_{hitung} sebesar 15,687 dan f_{tabel} 3,34 dengan demikian maka terbukti f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap promosi jabatan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,362 > t$ tabel $1,701$ jadi dapat disimpulkan bahwa , Kompetensi (X_1) secara parsial (sendiri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y), artinya apabila dilakukan peningkatan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya maka pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang di tetapkan, sehingga pegawai berhak di promosikan, karena kompetensi adalah pengaruh yang sangat penting dalam promosi jabatan.
- Nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,068 > t$ tabel $1,701$ jadi dapat disimpulkan bahwa , Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X_2) secara parsial (sendiri) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Promosi Jabatan (Y), artinya apabila dilakukan peningkatan penilaian prestasi kerja yang semakin baik dapat meningkatkan promosi jabatan.
- Nilai signifikan untuk pengaruh X_1 ,dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $15,867 > F$ tabel $3,34$ jadi dapat disimpulkan bahwa, Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X_2) Terhadap Promosi Jabatan (Y) dalam uji simultan (bersama-sama) menghasilkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan, artinya adalah bahwa penilaian dan kompetensi

terhadap promosi memang sejalan karena untuk mencapai target dan hasil kerja pegawai secara bersama-sama

- Hasil Uji Determinasi (R^2) menunjukkan adanya kontribusi antara variabel Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,540 atau sebesar 54% terhadap Promosi Jabatan dan sisanya 46% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran ataupun masukan bagi pembaca karya tulis ini sebagai berikut :

- Pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sensitif maka dari itu disarankan kepada pimpinan harus objektif dan terbuka dalam mempromosikan jabatan untuk karyawan, agar manfaatnya dapat dirasakan oleh karyawan
- Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. oleh karena itu pimpinan disarankan untuk lebih terbuka lagi dalam melakukan penilaian prestasi kerja untuk para karyawan.
- Hasil penelitian juga menunjukan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, oleh karena itu pimpinan disarankan untuk selalu mengadakan pelatihan-pelatihan untuk karyawan agar kompetensi akan selalu terus berkembang.
- BPR Karo Asri Berastagi sebaiknya menerapkan KPI (*Key Performance Indicator*) bagi para karyawannya. KPI sering digunakan sebagai alat ukur yang banyak digunakan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana kinerja sebuah perangkat organisasi atau karyawan dalam memenuhi tujuan strategis , tujuan operasional maupun tujuan promosi jabatan

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kedua belas. Bandung. Remaja Rosdakarya

- Agus, Aswandi, 2013 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja, Repository Universitas Widyatama
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Padjalangi. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makasar. Skripsi. Universitas Hasanuddin
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sofiandi, Herman. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Graha, Jakarta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Tajuddin, Sukma Juwati. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin
- Uchwal. 2014. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulsel,Sultra dan Sulbar.Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alaudin Makassar
- Usman, Bukhari. 2017. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT.Arista Auto Prima, Jurnal Warta. Banda Aceh.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima . Jakarta PT.Rajagrafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.