

## PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR PIJER PODI KEKELENGEN CABANG SIMPANG SELAYANG MEDAN

Ida Permata Aruan<sup>1)</sup>, Betniar Purba<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email: [idadpermataaruan21@gmail.com](mailto:idadpermataaruan21@gmail.com)<sup>1)</sup>, [betniarpurba20@gmail.com](mailto:betniarpurba20@gmail.com)<sup>2)</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to examine the influence of leadership, individual capability, and supervision on employee performance at CU Cinta Kasih Tigapanah Cooperative. The research population consists of 37 employees, with a saturated sampling technique applied. Data collection was conducted through questionnaires and analyzed using SmartPLS version 4.0. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance, with a T-statistic value of 4.082 (greater than 1.96) and a P-value of 0.000 (less than 0.05). Similarly, individual capability also significantly affects employee performance, with a T-statistic value of 2.073 and a P-value of 0.019. Moreover, supervision positively and significantly influences employee performance, with a T-statistic value of 2.014 and a P-value of 0.022. These findings demonstrate that leadership, individual capability, and supervision collectively have a positive and significant impact on employee performance at CU Cinta Kasih Tigapanah.*

**Keywords:** *Leadership, Individual Capability, Supervision of Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini kemajuan teknologi berkembang pesat dan peran mesin-mesin canggih hampir mengalahkan posisi manusia dalam perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa peran aktif sumber daya manusia masih sangat menentukan dalam setiap kegiatan dunia usaha baik sektor industri maupun non industri, sehingga kontribusi karyawan akan sangat diperlukan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dapat menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan, karena tanpa tenaga kerja yang profesional dan terampil sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terstruktur atau disusun yang didalamnya memiliki tujuan bersama. Di dalam perusahaan terdiri dari sekelompok individu yang bekerjasama dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan, tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan yang terlibat dalam aktivitasnya memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan merupakan Perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa dan perbankan atau jasa keuangan. PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan menyediakan produk tabungan dengan suku bunga serta dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan juga menyediakan beragam jenis produk pinjaman sesuai dengan kebutuhan guna mendukung bisnis dan usaha yang berfungsi menerima simpanan dalam bentuk uang dan memberikan kredit dalam jangka waktu pendek untuk masyarakat pedesaan yang terletak di Jl. Ledjend. Jamin Ginting Km. 10,8 No. 34, Simpang Selayang, Medan Tuntungan.

Adapun kinerja karyawan dilihat bahwa persentase kredit tertagih pada PT. BPR Pijer

Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan dari tahun 2019 sampai 2023 berfluktuasi cenderung mengalami penurunan. Persentase kredit tertagih pada tahun 2019 sebesar 87,04%, tahun 2020 sebesar 86,82%, tahun 2021 sebesar 84,60%, tahun 2022 sebesar 90,91%, dan tahun 2023 sebesar 80,16%. Penurunan persentase pencapaian ini terjadi karena kinerja karyawan dalam bekerja masih belum optimal. Tidak optimalnya kinerja karyawan ini diduga bahwa promosi jabatan yang masih kurang di perusahaan, kompetensi yang dimiliki karyawan masih kurang, dan lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman.

PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan yaitu para karyawan yang bekerja 5-10 tahun yang mendapatkan promosi 1 orang yang bekerja lebih dari 10 tahun yang mendapatkan promosi 1 orang. Berdasarkan keterangan di atas ditemukan sebuah fenomena di mana kegiatan promosi pada perusahaan lebih memprioritaskan senioritas dari pada prestasi kerja, hal ini diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sunyoto (2013:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Menurut Sinambela (2016:9) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut definisi di atas sumber daya manusia adalah serangkaian proses dan tindakan yang dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja dan kontribusi individu dalam organisasi, dengan fokus pada pengelolaan, pengembangan, motivasi, dan penghargaan terhadap sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai.

### **Promosi Jabatan**

Menurut Martoyo (2007:71) Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Nasution (2000:140) Mendefinisikan bahwa promosi jabatan adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya. Menurut Manullang (2004:153) bahwa promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

### **Indikator Promosi Jabatan**

Dalam mempromosikan karyawan, harus ada syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahui secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan agar mereka berusaha mencapai syarat-syarat promosi jabatan tersebut seperti yang dikemukakan oleh

Menurut Hasibuan (2012:18-20), merumuskan indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan, yaitu:

a. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas, dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

b. Disiplin

Karyawan itu harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan disiplin ini memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

- c. Kejujuran  
Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri dan orang lain. Perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
- d. Senioritas  
Senioritas seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan manajerial yang baik.
- e. Loyalitas  
Karyawan itu harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaannya. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya.
- f. Kepemimpinan  
Pimpinan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Pimpinan harus dapat menjadi panutan bagi bawahannya.
- g. Komunikatif  
Karyawan harus dapat berkomunikasi secara efektif, dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari karyawan lainnya.

Adapun indikator-indikator promosi jabatan Wahyudi (2014:173), sebagai berikut :

- a. Kejujuran  
Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan financial, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.
- b. Kepemimpinan.  
Kepemimpinan adalah seseorang yang mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai sasaran.
- c. Kecakapan  
Karyawan yang di promosikan harus cakap, mandiri, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

### **Kompetensi Karyawan**

Menurut Sutrisno (2017:203) Kompetensi karyawan adalah kemampuan berdasarkan pada perilaku kerja, serta pengetahuan yang didukung oleh kinerja dan penerapannya dalam pekerjaan pada tempat kerja dalam kaitannya menggunakan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan.

Menurut Wibowo (2017:271) Kompetensi karyawan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Robbin (2007:38) bahwa kompetensi karyawan adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

### **Indikator Kompetensi Karyawan**

Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku yang mendukung pelaksanaan tugasnya.

Menurut Wibowo (2017:272-273), indikator kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

1. **Motif**  
Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. **Sifat**  
Karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. **Konsep diri**  
Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. **Pengetahuan**  
Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. **Keterampilan**  
Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis. Menurut Sutrisno (2017:204) menjelaskan indikator kompetensi karyawan yaitu:
  - a. **Pengetahuan (*Knowledge*)** yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
  - b. **Pemahaman (*Understanding*)**  
Pemahaman (*Understanding*) yaitu kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
  - c. **Kemampuan (*Skill*)**  
Kemampuan yaitu semua yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif.
  - d. **Nilai (*Value*)**  
Nilai (*Value*) yaitu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan dan demokratis).
  - e. **Sikap (*Attitude*)**  
Sikap (*Attitude*) yaitu perasaan senang tidak senang, suka tidak suka reaksi terhadap suatu rancangan yang datang dari luar.
  - f. **Minat (*Interest*)**  
Minat (*Interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:65) Menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karywan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Simanjuntak (2006:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai

kelompok. Menurut Tohardi (2006:142) Menyatakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Kinerja karyawan tidak dapat di peroleh begitu saja, tetapi dapat melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan. Dalam penilaian kinerja ada beberapa indikator menurut para ahli.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2002:138) yaitu sebagai berikut:

1. Pewarnaan  
Masalah warna berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian peraturan hedaknaya memberikan manfaat, dalam arti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Penerangan  
Penerangan dalam ruangan kerja memang peranan yang sangat penitng dalam meningkatkan semangat karyawan
3. Ventilasi  
Dalam rungan dibutuhkan ventilasi yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.
4. Pemasangan kipas angin dan AC  
Untuk membantu proses pertukaran udara yang baik didalam ruangan kerja karyawan umumnya perusahaan memasang kipas angin atau AC. Hal ini disebabkan karena pemasangan kipas/AC ini mampu menjaga sirkulasi udara dalam ruangan.
5. Kebisingan  
Bunyi atau suara yang tidak dikehendaki dan dapat membuat kenyamanan lingkungan. Kebisingan juga dapat didefenisikan sebagai bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu atau bunyi yang menjengkelkan.
6. Desain ruang kerja  
Dalam suatu perusahaan ruang kerja merupakan tempat atau ruang yang digunakan untuk bekerja. Kaenyamanan ruangan kerja adalah hal utama yang harus diperhatikan bila suatu tempat memberikan kenyamanan, maka seseorang akan samagat betah untuk berlama-lama diruangan itu.
7. Keamanan  
Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan dan lain-lain. Keamanan ini merupakan organisasi yang menciptakan dan mempertahankan keamanan kerja karyawan.
8. Kebersihan  
Perusahaan bebas dari kotoran, termasuk diantaranya, debu, sampah, dan bau. Di zaman modern hendaknya menjaga kebersihan lingkungan yang sehat sehingga tidak mudah terserang berbagai penyakit.

Menurut Stefano (2006:94) indikator kerja non fisik adalah:

- a. Prosedur kerja adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur secara berurutan sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Standar kerja adalah persyaratan tugas fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

- c. Hubungan karyawan adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa ada saling iri dan mampu bekerja sama.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan padanya. Mangkunegara (2015:67)

Menurut Sutrisno (2017:94) kinerja karyawan adalah suatu hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, dan pengalaman. Kaswan (2017:278)

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015:68), indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas  
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketetapan, keterampilan, kebersihan kerja.
- b. Kuantitas  
Banyak hasil kerja sesuai dengan kerja yang ada perlu di perhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan di selesaikan.
- c. Pelaksana Tugas  
Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang di tugaskan perusahaan.
- d. Kerjasama  
Kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam kewenangannya.
- e. Efektivitas  
Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- f. Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas. Karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya

Menurut Robbins (2007:260) indikator kinerja adalah:

- a. Efektivitas  
Merupakan tingkat pengguna sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- b. Kemandirian  
Kemandirian mencakup kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam melakukan tugas-tugas, menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain, membuat keputusan sendiri tanpa campur tangan pihak lain, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, kontrol diri yang baik dalam menjalankan aktivitas, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut Zuriyah (2009:116) populasi ialah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas -dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:55) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang berjumlah 35. Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang karakteristiknya hendak diteliti atau di selidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi sekarang (Sugiyono, 2019:67). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden. Maka sampel penelitian ini seluruh karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang.

### Operasionalisasi Variabel

Adapun definisi operasional variabel bebas maupun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Variabel Kinerja Karyawan (Y).** Variabel terikat dalam penelitian Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.. Adapun indikator-indikator dalam variabel kinerja karyawan (Y) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksana tugas, Kerjasama, Efektivitas, Kemandirian.
2. **Variabel Promosi Jabatan (X1).** Promosi jabatan adalah perubahan posisi ketingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status yang lebih tinggi dengan kewajiban dan penghasilan yang semakin besar disertai peningkatan fasilitas lainnya.(X1) yaitu: Prestasi kerja, Disiplin, Kejujuran, Senioritas, Loyalitas, Kepemimpinan, Komunikatif, Kecakapan.
3. **Variabel Kompetensi Karyawan (X2).** Kompetensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif, yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, serta didukung oleh kemampuan intelektual dan fisik. Kompetensi berperan penting dalam menunjang kinerja individu sesuai dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan di tempat kerja (X2) yaitu: Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan, Keterampilan, Pemahaman, Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat
4. **Variabel Lingkungan Kerja (X3).** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. (X3) yaitu: Pewarnaan, Penerangan, Ventilasi,Pemasangan kipas angin dan AC, Kebisingan, Desain ruang kerja, Keamanan, Kebersihan, Prosedur kerja, Standar kerja, Hubungan karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden dalam hal ini karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan, untuk di isi sesuai. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.
2. Wawancara (interview), merupakan percakapan yang berlangsung secara sistematis dan terorganisasi yang dilakukan oleh paneliti sebagai pewawancarai untuk mendapatkan sejumlah informasi yang berhubungan dengan judul penelitian ini.
3. Studi dokumentasi mempelajari atau memahami dokumen atau data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan judul penelitian.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan ( $X_1$ ), Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis menggunakan rumus persamaan berikut Sugiyono (2019:277):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel terikat

$X_1 X_2 X_3$  = Variabel bebas

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi

$a$  = Konstanta

$e$  = Tingkat kesalahan estimasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan 5% dengan jumlah responden 30 sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  0,907 untuk itu jika  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ , maka item instrumen tidak valid. Dan jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  maka item instrumen tersebut valid.  $r_{hitung}$  dari semua item instrumen hasilnya adalah lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% untuk 30 responden yaitu 0,907. Dengan demikian, item-item instrument pada kuesioner ini hasilnya valid, dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan instrumen bagi penelitian selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* 35 item instrumen yang dilakukan pada 30 responden adalah sebesar 0,965. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,5 maka termasuk ke dalam tingkat yang realibilitasnya kurang baik. Nilai diatas, 0,7 sampai 0,8 dalam tingkat realibilitas dapat diterima, dan nilai diatas 0,8 tingkat realibilitasnya baik. Dengan demikian, uji realibilitas dari keseluruhan item instrument yaitu 35 item pertanyaan pada kuesioner sudah di ikatan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* tersebut 0,965 lebih besar dari 0,5 atau  $0,965 > 0,5$ .

### Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut

**Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,319	2,022		2,158	,876
	X1	,419	,083	,358	2,651	,013
	X2	,329	,060	,248	2,124	,042
	X3	,225	,050	,445	4,173	,000

a. Dependent Variable: VAR00004

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,319 + 0,419(X_1) + 0,329(X_2) + 0,225(X_3) + e_i$$

Hal ini berarti bahwa promosi jabatan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Nilai konstanta sebesar 4,319 artinya jika nilai promosi jabatan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 4,319. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,419 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila promosi jabatan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,419 dan apabila promosi jabatan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,419. Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,329 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila Kompetensi karyawan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,329 dan apabila Kompetensi karyawan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,329. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,225 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila kemampuan individual naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,225 dan apabila Lingkungan kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,225.

## Uji Hipotesis

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684,390	3	228,130	34,300	,000 <sup>b</sup>
	Residual	206,182	31	6,651		
	Total	890,571	34			

a. Dependent Variable: VAR00004  
b. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa promosi jabatan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  Sebesar  $34,300 > F_{tabel}$  sebesar 2,91 dan nilai signifikan F sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan variabel bahwa promosi jabatan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan.

## Hasil Uji t (Regresi Parsial)

**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,319	2,022		2,158	,876
	X1	,419	,083	,358	2,651	,013
	X2	,329	,060	,248	2,124	,042
	X3	,225	,050	,445	4,173	,000

a. Dependent Variable: VAR00004

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan data di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,696 dengan ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa: Nilai  $t_{hitung} (2,651) > t_{tabel} (1,696)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel Promosi Jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan. Nilai  $t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (1,696)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya variabel kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan. Nilai  $t_{hitung} (4,173) > t_{tabel} (1,696)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan.

### Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 <sup>a</sup>	,768	,746	2,57896

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan dari data di atas dapat dilihat nilai koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,768. Artinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh promosi jabatan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja sebesar 76,8%, sedangkan 23,2% lagi dijelaskan oleh variabel lain seperti stress kerja, beban kerja, disiplin.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 4.24 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,50813600
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,602
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,201 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Hasil uji statistik pada tabel menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* >, 05 (0,201 > 0,05) maka  $H_0$  ditolak. Artinya data residual terdistribusi normal.

### Hasil Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,956 <sup>a</sup>	,913	,905	1,579	1,614
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Hasil autokorelasi pada tabel menunjukkan nilai statistic Durbin-Watson bernilai 1,614. Nilai tersebut lebih kecil dari dua dan tidak lebih besar dari dua. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Promosi Jabatan	0,409	2,447	Bebas Multikolinearitas
Kompetensi Karyawan	0,546	1,831	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,657	1,522	Bebas Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Dari data diatas dapat diperoleh hasil bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel independen > 10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas atau independen dan nilai VIP juga terlihat masing-masing variabel independen memiliki nilai VIP < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi ini terjadi tidak multikolinearitas.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

**Tabel 8. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.		
					B	Std. Error
1	(Constant)	1,267	,689		1,839	,076
	X1	,023	,067	,202	,341	,736
	X2	,047	,058	,507	,805	,427
	X3	,062	,040	,703	,557	,130

a. Dependent Variable: ABS Res

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai Signifikan dari masing-masing variabel adalah sebesar 0.736 untuk promosi jabatan, 0.427 untuk variabel kompetensi karyawan dan 0,130 untuk variabel lingkungan kerja. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Signifikan lebih besar dari 0.05.

## KESIMPULAN

Promosi jabatan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan, hal ini terbukti nilai koefisien regresinya yang bertanda positif yaitu:  $Y = 4,319 + 0,419X_1 + 0,329X_2 + 0,225X_3$ . Promosi jabatan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan. Hal ini di buktikan dari uji t bahwa variabel Promosi jabatan ( $X_1$ ) nilai thitung ( $2,651$ ) > ttabel ( $1,696$ ) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,013 < 0,05$ . Variabel kompetensi karyawan ( $X_2$ ) nilai thitung ( $2,124$ ) > ttabel ( $1,696$ ) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,042 < 0,05$ . Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) nilai thitung ( $4,173$ ) > ttabel ( $1,696$ ) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Promosi jabatan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan. Hal ini terbukti dari nilai Fhitung sebesar  $34,300 > Ftabel$  sebesar  $2,91$  dan nilai signifikan F sebesar  $0,000 < \alpha(0,05)$ . Nilai R sebesar  $0,877$  sama dengan  $87,7\%$  berarti yaitu promosi jabatan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Koefisien determinan (R Square) sebesar  $0,768$  artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Promosi jabatan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja sebesar  $76,8\%$ , sedangkan  $23,2\%$  lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stres kerja, beban kerja, disiplin yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa.
- Hasibuan, Malayu (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mahmudah Enny (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Mangkunegara (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Suusilo (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Manullang, M (2004). Manajemen Personalial Edisi 3. Edisi 1 Yogyakarta: BPEE
- Nitisemito, Alex S. (2002). Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nasution, Mulia (2000). Manajemen Personalial. Jakarta: Djembatan.
- Robbins Stephen P (2007). Organizations Behavior (Perilaku Organisasi). Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati. Jakarta: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia.
- Simanjuntak Payaman J (2006). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Stefano (2006). Strategi Pemasaran Dalam Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

- 
- Suwanto (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2013). Manajemen Dan Pengembangan SumberDaya Manusia, Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS.
- Sugiyono (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Wibowo (2017). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Zuriah Nuzul (2009). Metodologi Penelitian Sosial Pendidikan Teori-Aplikasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.