



Volume 23 NO 2, Juli 2021

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas

Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang

Prima Yulianti¹, Najla Dwi Fadhilah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas

*e-mail: primayulianti@undiha.ac.id*¹

ABSTRACT

This research is a survey research at the Bank Rakyat Indonesia Syariah Branch Padang. The purpose of this study was to determine the effect of training and promotions on employee performance. The population in this study were all employees of Bank Rakyat Indonesia Syariah Branch Padang with a total of 40 employees and took a sample of 40 samples using total sampling techniques. Based on the results of research and data analysis using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) shows that: (1) Training has a positive effect on Performance, (2) Job Promotion has a positive effect on Performance, (3) Training and Job Promotion has a positive effect on Performance Employee. The implication of the above conclusion is that in an effort to improve employee performance, the bank should pay attention to various policies to carry out training and promotion of this position. The effort that can be done is to increase training in accordance with the needs of employees so that they can apply to their jobs properly and optimally. Efforts that can also be made, namely the promotion of positions carried out must be well prepared and also selective in choosing so that employees feel the same and with the promotion of the position to create a higher spirit and affect the better performance.

Keywords: *training, job promotion, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang dengan jumlah 40 karyawan dan mengambil sampel sebanyak 40 sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) menunjukkan bahwa : (1) Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja, (2) Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap Kinerja, (3) Pelatihan dan Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Implikasi dari kesimpulan di atas yaitu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pihak bank sebaiknya memperhatikan berbagai macam kebijakan untuk melaksanakan pelatihan dan promosi jabatan ini. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan agar bisa mengaplikasikan pada pekerjaannya dengan baik dan optimal. Upaya yang juga dapat dilakukan yaitu promosi jabatan yang dilakukan harus di persiapkan dengan baik dan juga selektif dalam memilih sehingga para karyawan merasakan hal yang sama dan dengan adanya promosi jabatan membuat semangat yang lebih tinggi lagi dan mempengaruhi kinerja yang semakin baik.

Kata Kunci: *pelatihan, promosi jabatan, kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pada suatu perusahaan, karena sebuah perusahaan memilih SDM dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang sudah diseleksi sebelumnya, (Kahiking, dkk, 2017). Perusahaan tidak mudah memperoleh karyawan yang diinginkan, karena karyawan biasanya akan bekerja secara optimal dan berupaya meningkatkan kinerjanya apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Kebutuhan tersebut berupa kebutuhan fisiologi, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri yang terdapat pada kebutuhan Maslow. Puncak pada kebutuhan ini adalah aktualisasi diri, dimana kebutuhan ini membuktikan dan menunjukkan dirinya kepada orang lain atas keahlian dan keterampilan dirinya. Keahlian dan keterampilan tersebut tidak diperoleh karyawan begitu saja, akan tetapi melalui berbagai pengalaman dan pelatihan. Pelatihan-pelatihan yang dilakukan akan menambah dan mengembangkan keterampilan yang sudah dimiliki sebelumnya, sehingga dapat diterapkan dengan baik pada perusahaan, (Tindi, dkk, 2017) Noe (2014), menyatakan bahwa pelatihan (training) mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan. Kompetensi-kompetensi ini harus dimiliki oleh para karyawan, karena dengan memiliki pengetahuan yang luas,

keterampilan yang baik dan benar, serta perilaku yang santun yang nantinya berpengaruh pada kinerja karyawan dan akan berguna untuk jabatan karyawan pada perusahaan. Adanya pelatihan akan menambah keterampilan para karyawan serta memperbaiki kinerja karyawan, para karyawan juga memiliki kesempatan untuk promosi jabatan yang dilakukan perusahaan tempat mereka bekerja.

Mas'ud dan Mahmud dalam Tindi, dkk, (2017), menyatakan bahwa promosi jabatan adalah peningkatan jenjang jabatan yang disertai wewenang, tanggung jawab, dan kompensasi finansial yang lebih besar. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan menambah pengalaman baru atau kinerja karyawan di lingkungan kerja perusahaan.

Salah satu perusahaan yang melakukan pelatihan dan promosi jabatan adalah Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang yang berlokasi di JL.Veteran No.37D Padang, Dilihat dari sisi kepentingan Bank, dengan adanya pelatihan dan promosi jabatan pihak bank tentunya berharap agar karyawan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang mungkin selama ini terkendala dikarenakan pada jabatan sebelumnya belum mendapatkan kesempatan.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara Bersama pihak SDM di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang bahwa, Pelatihan itu berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ditujukan kepada seluruh karyawan agar mencapai sasaran yang dituju, adapun sasarannya yaitu untuk menguasai produk syariah. Pelatihan ini memiliki beberapa jenis seperti *Basic perbankan syariah*, *Basic knowledge account officer*, *Basic accounting*, Basic pajak, dan pelatihan standar layanan. Pelatihan ini bermaksud agar menambah informasi yang dibutuhkan pada saat bekerja. Adapun

materi yang diberikan pada saat pelatihan yaitu bagaimana teknik pemasaran, menganalisa pasar, mengenai pajak, dll, sehingga karyawan paham bagaimana penerapan yang benar. Pelatihan ini mempunyai program yaitu Pelatihan Dasar Perbankan Syariah (PDPS) yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pengenalan dasar tentang filosofi ekonomi dan perbankan syariah. Selain itu, pada promosi jabatan pihak bank mengatakan bahwa, ada dasar-dasar yang harus dicapai seperti achievement, masa kerja, dan prestasi. Dalam hal tersebut karyawan harus meningkatkan kinerjanya yang akan dinilai melalui beberapa penilaian seperti karyawan yang loyal dan berintegritas, kreatif dan inisiatif, memiliki nilai lebih dari karyawan yang lain, bisa memberikan solusi yang tepat dan bukan hanya komplain, mau berbagi ilmu, profesional dalam bekerja, dan lamanya waktu bekerja. Penilaian seperti ini harus dimiliki pada karyawan jika mengikuti promosi jabatan dan juga harus menguasai jabatan apa yang akan ditempati, memiliki visi dan misi serta tujuan yang dicapai. Oleh sebab itu, karyawan mampu menerapkan penilaian tersebut dengan meningkatkan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian fenomena masalah yang telah diuraikan diatas, maka dengan adanya pelatihan yang diadakan, juga diharapkan adanya promosi jabatan yang memberikan manfaat yang lebih luas untuk karyawan dan perusahaan sehingga menghasilkan kinerja dan hasil yang maksimal.

Pelatihan

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian pelatihan, dan setiap ahli menjelaskan secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian diantaranya menurut Tindi, dkk, (2017) Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki performasi pada pekerjaan tertentu yang menjadi

tanggung jawabnya, serta berkaitan dengan pekerjaannya tersebut. Sedangkan menurut Mandang, dkk, (2017) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sementara menurut Anwar, (2015) berpendapat bahwa pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk menambah wawasan, pengetahuan serta meningkatkan keterampilan agar para karyawan bisa memahami pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Mereka harus mengetahui apa yang akan dilakukan dan memahami apa yang harus dikerjakan, serta dengan memiliki karyawan yang sudah dibekali pelatihan maka perusahaan sudah bisa mempercayai kinerja para karyawan tersebut karena mengalami peningkatan dalam pengetahuan serta informasi yang ada pada perusahaan. Pada pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, teknis, dan keterampilan juga didorong oleh faktor-faktor pendukung yang kuat dari dalam diri. Maka pelatihan sangatlah penting dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan agar efektif dan efisien. Adapun indicator pelatihan sebagai berikut:

- a. Pelatih. Pelatihan ini harus memiliki pelatih yang memiliki kualifikasi yang memadai serta berkualitas tinggi
- b. Materi. Materi pelatihan ini harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai pada perusahaan.
- c. Metode. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
- d. Peserta. Para peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang telah

ditentukan dan sesuai dengan kualifikasi yang ada.

Promosi Jabatan

Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam bentuk wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya (Indrawan, 2015). Sedangkan menurut Dessler dalam Tindi (2016) berpendapat bahwa promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Sementara menurut Hasibuan dalam Kahiking, dkk, (2017) Promosi jabatan yaitu perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi pada suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu bentuk yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan jenjang jabatan karyawan ke tingkat yang lebih tinggi serta wewenang, tanggung jawab, dan finansial juga lebih besar. Menurut Adi, dkk, (2016) indikator promosi jabatan adalah :

- a. Memiliki kemampuan yang tinggi
- b. Memiliki gagasan yang luas
- c. Memiliki prestasi tinggi
- d. Memiliki hasil pekerjaan yang tinggi
- e. Memiliki tingkat loyalitas yang tinggi
- f. Memiliki kejujuran yang dimiliki

Kinerja Karyawan

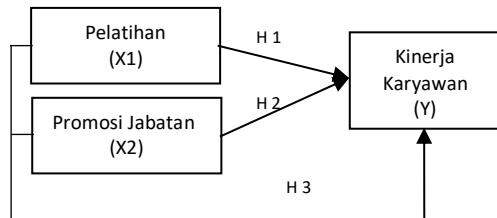
Beberapa para ahli menyatakan definisi kinerja karyawan antara lain, menurut Adi, dkk, (2016) berpendapat bahwa kinerja yaitu tingkat keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan. Menurut

Kahiking, dkk, (2017) berpendapat bahwa landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja, dimana jika tidak adanya kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai pada tujuannya. Kinerja juga dapat merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari karyawan tertentu. Sedangkan menurut Rachmawati, (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan pada setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya pada perusahaan. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan selama proses pekerjaan dengan mengerjakan tugas-tugas secara optimal oleh seseorang karyawan agar mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Adi, dkk (2016) ada beberapa indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas hasil kerja. Hasil yang bisa diukur dilihat dari tingkat baik atau buruknya suatu kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif.
- b. Kuantitas hasil kerja. Suatu hal yang menjadi tolak ukur yang dapat dihitung secara pasti, dimana hasil kerja bisa dinilai dengan apa yang dikerjakan pada karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Suatu ukuran yang dapat dinilai dengan mengukur keberhasilan berdasarkan biaya/ sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan
- d. Ketelitian. Para karyawan harus bisa memiliki ketelitian yang baik agar tidak terjadinya kesalahan pada kinerja yang di punya.
- e. Kreativitas. Memiliki kreativitas yang tinggi akan menumbuhkan nilai yang sangat bagus untuk kinerja nya, karena mempunyai ide-ide yang kreatif dan inovatif.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir penelitian di atas merupakan runtutan pola dalam melakukan penelitian terkait Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang. Variabel terikat dalam penelitian adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel bebas meliputi pelatihan (X1) dan promosi jabatan (X2).

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab akibat dari kinerja variable yang perlu dibuktikan kebenarannya, dari uraian diatas dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara. Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan asosiatif. Metode penelitian deskriptif yaitu dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data, sedangkan

penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pada teknik ini dapat mengetahui dan menilai sejauh mana pengaruh dari variabel suatu gambaran, deskriptif, dan lukisan sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat hubungan pada fenomena yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, dimana teknik ini mengambil jumlah sampel yang sama dengan populasi yang berjumlah 40 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas serta metode analisa data yang dipergunakan adalah analisis Regresi Berganda, sementara untuk uji hipotesis terdiri dari Uji Parsial (Uji t) serta Uji Signifikasi Simultan (Uji F) dan juga melihat hasil uji Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan hasil pentabulasian data dapat disimpulkan dari 40 responden, paling banyak didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 27 orang (67,5%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 13 orang (32,5%). Sementara dari tingkat Pendidikan mayoritas tamatan Sarjana sebanyak 39 orang

(97,5%). Sedangkat dilihat dari status karyawan lebih banyak berstatus karyawan tetap sebanyak 31 orang (77,5%). Usia responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 31 orang (77,5%), kemudian pada umumnya responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 33 orang (82,5%).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (t)

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.421	,665		,632	,531
Pelatihan	.251	,113	,266	2,216	,033
Promosi Jabatan	.623	,116	,642	5,358	,000

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 1. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t hitung pada tabel di atas untuk variabel pelatihan sebesar 2,216 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05. Maka nilai t hitung > t tabel (2,216 > 1,685) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari tabel di atas nilai t hitung untuk variabel promosi jabatan sebesar 5,358 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka nilai t hitung < t tabel (5,358 > 1,685) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya promosi jabatan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini, hasil uji simultan (uji f) adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2,476	2	1,238	16,390	,000 ^a
1 Residual	2,795	37	,076		
Total	5,271	39			

Tabel diatas memperlihatkan variasi nilai variabel bebas (X1) dan (X2) dapat menjelaskan variabel terikat (Y) dengan melihat besarnya nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 16,390 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat kontribusi secara bersama-sama pelatihan dan promosi jabatan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti mendukung pelatihan bagi karyawan serta kinerja dan promosi jabatan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada dasarnya uji ini mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2009). Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square* untuk melihat koefisien determinasi, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independen 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. Hasil

uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Analisis Koefisien Determinasi

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,470	,441	,27485

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai R sebesar 0,685 yang menunjukkan koefisien regresi ganda pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,441 berarti 44,1% pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan berkontribusi secara bersama-sama pelatihan sangat diperlukan bagi karyawan untuk mendapatkan promosi serta kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai t hitung pada tabel di atas untuk variabel pelatihan sebesar 2,216 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05. Maka nilai t hitung > t tabel (2,216 > 1,685) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pelatihan yang ada pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila pengaruh pelatihan baik maka kinerja karyawan juga semakin baik, artinya dengan pelatihan yang diberikan oleh instansi kepada karyawan sangat baik pengaruhnya bagi seluruh karyawan agar kinerja terus meningkat dan memberikan hasil kinerja yang bagus. Hal ini dapat dilihat pada metode tanya jawab tentang masalah pekerjaan yang diberikan saat pelatihan sangat tepat serta materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, kemudian materi pelatihan sesuai dengan

kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang akan dilakukan. Berikutnya pelatih ahli dalam menyampaikan materi pada saat pelatihan berlangsung sehingga selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, selanjutnya pelatih menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik dan peserta pelatihan akan dilatih secara selektif dan objektif. Dan yang terakhir metode penyajian pelatihan sesuai dengan materi yang akan diarahkan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mandang, Lumanauw, Walangitan (2017) tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Cabang Manado.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel nilai t hitung untuk variabel promosi jabatan sebesar 5,358 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka nilai t hitung < t tabel (5,358 > 1,685) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila pengaruh promosi jabatan baik maka kinerja karyawan juga semakin baik, artinya dengan adanya promosi jabatan maka karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan memacu semangat mereka dalam bekerja agar bisa memperoleh promosi jabatan tersebut. Hal ini dapat dilihat dengan adanya hasil pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan hak dan status serta dengan meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang

lebih baik agar dapat dipromosikan oleh perusahaan kemudian memiliki kemampuan yang tinggi sehingga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan memiliki gagasan yang luas sehingga giat dalam bekerja untuk menduduki posisi tertentu. Kemudian perusahaan juga menuntut untuk memiliki kemampuan yang tinggi agar bisa mendapatkan promosi jabatan. Dengan memiliki prestasi yang baik, maka perusahaan dengan mudah menaikkan posisi jabatannya dan perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai sehingga perusahaan memberikan apresiasi bagi karyawan yang telah berkontribusi dan mempertahankan prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi, Bagia, Cipta (2016) tentang Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari semua variabel simultan ini dapat dikatakan bahwa hasil yang diperoleh mayoritas adalah baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pelatihan karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang berjalan dengan baik. Kemudian dilihat dari variasi nilai variabel bebas (X1 dan X2) dapat menjelaskan variabel terikat (Y) dengan melihatnya besar Fhitung yang diperoleh sebesar 16,390 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat kontribusi variabel secara bersama-sama atau simultan pelatihan dan promosi jabatan secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan memiliki efisiensi pada pekerjaan dengan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, kemudian ketelitian pada saat

bekerja agar nasabah tidak menunggu lama saat bertransaksi dan juga memiliki kreativitas pada saat menguasai aplikasi dan produk di tempat kerja. Mampu memahami pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain, selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga tidak terjadi kesalahan dan pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dan yang terakhir memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tindi, Lengkong, Dotulong (2017) tentang Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi Internasional Airport Manado yang menyatakan bahwa Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi Internasional Airport Manado.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas penulis menyimpulkan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang. Berdasarkan nilai t hitung variabel pelatihan sebesar 2,216 dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05. Maka nilai t hitung $> t$ tabel ($2,216 > 1,685$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Nilai t hitung untuk variabel promosi jabatan sebesar 5,358

dan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka nilai t hitung $< t$ tabel ($5,358 > 1,685$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang. Variasi nilai variabel bebas (X_1) dan (X_2) dapat menjelaskan variabel terikat (Y) dengan melihat besarnya nilai F hitung yang diperoleh sebesar 16,390 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat kontribusi secara bersama-sama pelatihan dan promosi jabatan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti mendukung pelatihan bagi karyawan serta kinerja dan promosi jabatan. Untuk nilai R square sebesar 0,441 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,1% dan sisanya sebesar 55,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dapat diberikan beberapa saran untuk pihak terkait yaitu Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang, seperti pelatihan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang sudah baik, tetapi perlu di tingkatkan lagi dari segi peningkatan keterampilan dan kemampuan agar seluruh karyawan dapat mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh karena pelatihan yang diberikan instansi sangat berguna dan bermanfaat bagi seluruh karyawan dan juga lebih meningkatkan kinerja agar menghasilkan hasil yang maksimal, selain itu dengan hasil yang diperoleh dari kinerja karyawan bisa mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dengan hasil

kinerjanya, pelatihan dalam perusahaan harus benar-benar dirancang sedemikian rupa dan disosialisasikan kepada semua karyawan. Tahapan-tahapan dalam pelatihan harus berdasarkan kebutuhan / need assessment, menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, menetapkan metode pelatihan, mengadakan percobaan (try out) dan revisi dan mengimplementasikan dan mengevaluasi. Perlu bagi Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang ini melakukan kegiatan seperti pelatihan sumber daya manusia, pelatihan layanan dan pelatihan untuk mengasah kemampuan dan pengetahuan.

Sedangkan untuk variable Promosi jabatan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang harus lebih ditingkatkan lagi karena disini karyawan lebih banyak ke pelatihan saja dan sebenarnya promosi jabatan ini sangat penting bagi karyawan untuk jenjang karir karyawan tersebut. Maka dari itu karyawan harusnya lebih bisa memahami lagi untuk karir kedepannya, misalnya dengan meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap kinerja yang dimilikinya. Pada promosi jabatan perlu adanya pembinaan terhadap promosi jabatan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka sebaiknya perusahaan harus objektif dalam mempromosikan karyawan melalui kriteria berdasarkan pengalaman, kompetensi, dan kinerja yang baik. Adapun yang seharusnya dilakukan seperti membuat perencanaan karir, karena dengan adanya perencanaan karir perusahaan dapat lebih mudah untuk mengembangkan karyawan untuk promosi, kemudian untuk melakukan promosi sebaiknya mempertimbangkan tingkat pendidikan yang didapat oleh karyawan, sehingga dengan semakin tinggi nya pendidikan formal nya, semakin baik pula dalam kinerjanya. Kinerja karyawan pada Bank Rakyat

Indonesia Syariah Cabang Padang sangat penting bagi karyawan sama halnya dengan pelatihan, karena kinerja karyawan bisa meningkatkan jenjang karir bagi karyawan. Jika kinerja karyawan bagus maka karyawan akan mendapatkan promosi jabatan yang sesuai, oleh karena itu pelatihan dan kinerja ini sangat diharapkan bagi karyawan agar bisa mencapai hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, rani. (2015). "promosi jabatan terhadap prestasi kinerja karyawan yasa, PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) UPT balai sumsel, lahat divre III" No. *Administrasi Bisnis*.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Armstrong, M. & Baron, A. 2012. *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK: CIPD Publishing.
- Badera, N. M. M. S. R. I. D. N. (2017). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Locus Of Control Internal , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komitmen Ni Made Mas Sendhi Rahayu 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekon. 19, 2378–2406*.
- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Universitas Wijaya Putra Surabaya*, 9(1), 20–38.
- Damayanti, I. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Utama Medan.
- Dessler, Gary. 2007. *manajemen sumber daya manusia jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Dessler, Gary. 2007. *manajemen sumber daya manusia jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edison, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama*. Alfabeta, Bandung.
- Faysica, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2016). (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara) (Study At the Regional Office of Direktorat Jenderal. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldthorpe, J.E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gujarati, D. N. 2013. *Dasar-dasar Ekonometrika, Edisi Kelima*. Mangunsong, R. C., penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada

- Ingham, G. 2012. *Size of Industrial Organization and Worker Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Indrawan, muhammad isa. (2015). *Jurnal ilmiah "integritas" vol.1 No. 3 Oktober 2015. Jurnal Ilmiah, 1(3), 111–117.*
- Kahiking, indah a, Mandey, S., & Saerang, R. (2017). *Issn 2303-1174. 5(3), 3885–3894.*
- Mandang, evert fandi. (2017). "Pengaruh tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(3), 4324–4334.*
- Majulita, M. (2019) *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.*
- Noe, Raymond A.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing.* Jakarta:Salemba Empat
- Purnawan adi, i gede, Bagia, i wayan, & Cipta, W. (2016). "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 4(1), 121.*
- Rachmawati, R. W. (2016). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung". *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9(1), 1.* <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.802>
- Sutrisno, Edy.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta:Kencana.
- Tindi, ricardo gianluigi, Lengkong, victory p. ., & Dotulong, lucky O. . (2017). *Kinerja Pegawai Pt . Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado the Influence of Training , Career Development , Job Promotion To Employee Performance of Pt . Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado. Jurnal EMBA, 5(3), 3875–3884.*