

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga

Diastri Dwi Prasetyo¹, Suharini²

¹ASM BSI Jakarta
e-mail: diasprasetyo09@gmail.com

²AMIK BSI Tangerang
e-mail: suharini.suh@bsi.ac.id

Abstract - Promotion of this position provides an important role for every employee, and became one of the always anticipated employees. Therefore, with this promotional target, employees feel appreciated, cared for, needed and recognized ability of work. One of the factors that influence the promotion of position is competence, strong employee competence is a very useful foundation to help companies improve their performance. The purpose of this research is to know the influence of employee competence (X variable) to promotion position (variable Y) at PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga. The data used are primary data obtained through observation method, interview method, questionnaire and documentation study. This research used slovin formula as sampling method with 48 respondents. The analysis of this research includes validity test, reliability test, correlation coefficient test, coefficient of determination test and simple linear regression equation test. Based on the result of the research, it can be seen that employee competence (X variable) has positive and significant influence on promotion of position (variable Y) at PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga with correlation coefficient 0,771, then coefficient of determination gives 50,6% promotion position while the remaining 49.4% influenced by other factors not examined. At the regression equation the value of a (constant) is 16,881 and the value of b (coefficient) is 0,815.

Keywords: competence, employee, promotion

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintahan atau swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, keterlibatan tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan perlu dilengkapi dengan kemampuan dan keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam hal pengelolaannya agar dapat berkontribusi sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara pengembangan terhadap sumber daya manusia agar dapat mengembangkan kinerja dan kemajuan perusahaan. PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga menjadikan kompetensi sebagai dasar untuk karyawan agar dapat dipromosikan. Bagi sebagian besar orang, promosi jabatan adalah sesuatu yang sangat diharapkan. Sehingga hal itu akan memicu adanya persaingan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Promosi biasanya dapat dilakukan dengan mengikuti tahapan seleksi atau tahapan penilaian yang diselenggarakan oleh bagian *Human Resources Development* (HRD). Faktor kompetensi karyawan sangat diperlukan dalam

keputusan promosi jabatan. Kompetensi karyawan sangat penting digunakan sebagai tolak ukur peningkatan kinerja dan pengembangan karyawan kedepannya. Sementara promosi jabatan sangat penting pula dilakukan untuk memberikan wewenang, atau kepercayaan kepada karyawan-karyawan kunci yang memiliki kinerja, loyalitas, atau kemampuan lebih dalam memegang tanggung jawab yang lebih besar lagi. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan riset mengenai "Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh Kompetensi karyawan dengan Promosi Jabatan serta berapa besar pengaruh tersebut di PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga.

1.1. Definisi Kompetensi Karyawan

Definisi mengenai kompetensi karyawan dari beberapa pendapat ahli dapat diterangkan sebagai berikut:

Definisi Kompetensi menurut (Edison, 2016) "Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*)".

(Fahmi, 2016)), "Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu

yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan". "Kompetensi 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". (Sutrisno, 2016)

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Sutrisno, 2016), "Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan". Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang kompetensi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kompetensi karyawan adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut.

1.2. Unsur-unsur Kompetensi Karyawan

(Edison, 2016) mengemukakan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur: Pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Pengetahuan (*knowledge*) Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

Keahlian (*skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.

Sikap (*attitude*). Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

1.3. Pengertian Promosi Jabatan

Dalam bukunya (Edison, 2016), "Promosi adalah proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karier".

(Fahmi I. , 2016), "Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi".

(Hasibuan, 2009), "Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar".

(Siagian, 2015), "Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan pun lebih besar pula".

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Priansa, 2016), "Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau levelnya".

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan di atas tentang promosi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.

(Priansa, 2016) menyatakan bahwa karyawan memperoleh kesempatan promosi jabatan karena ia memiliki kompetensi sehingga pertimbangan organisasi untuk memberikannya promosi jabatan menjadi semakin kuat.

Syarat-syarat promosi jabatan menurut (Hasibuan, 2009) meliputi hal-hal:

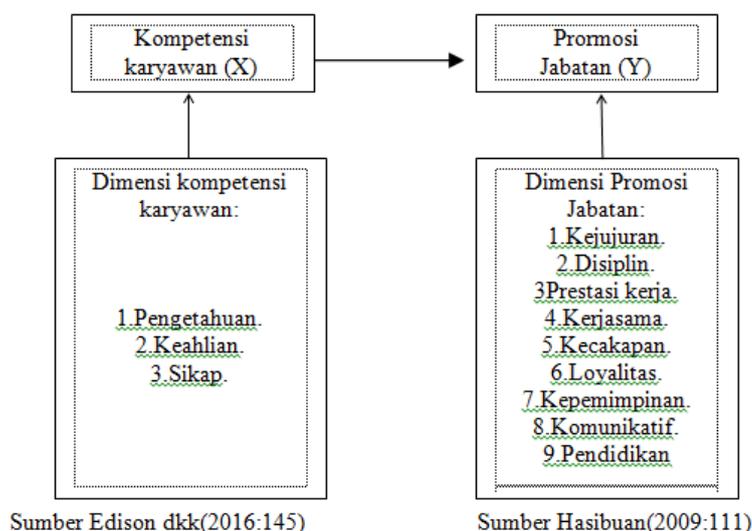
Kejujuran. Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. **Disiplin.** Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. **Prestasi Kerja.** Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. **Kerjasama.** Karyawan dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam sasaran perusahaan. **Kecakapan.** Karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. **Loyalitas.** Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya.

Kepemimpinan. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai perusahaan.

Komunikatif. Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi. **Pendidikan.** Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi.

1.4. Kerangka Pemikiran dan hipotesis

Dari uraian landasan teori yang diuraikan di sub bab sebelumnya, dapat dituliskan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas maka dibuat dugaan sementara/ hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat Korelasi yang kuat antara Kompetensi karyawan dengan Promosi Jabatan di PT.Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga.

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan di PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Beberapa metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Metode Wawancara ,wawancara langsung dilakukan dengan karyawan dan pimpinan PT.CIMB NIAGA Bintaro guna memperoleh informasi mengenai kompetensi dan promosi Jabatan di Perusahaan tersebut.

Metode Kuesioner. Selain wawancara , guna memperoleh data yang lebih lengkap,peneliti juga menyebarkan kuisisioner(daftar pertanyaan/ Pernyataan),dimana mereka harus memilih jawaban yang sudah disediakan terkait dengan kompetensi dan promosi jabatan. **Studi Dokumentasi.** Untuk membantu memecahkan masalah dalam penelitian ini,peneliti mencari berbagai literature dan buku-buku terkait dengan teori-teori yang sesuai dengan variable-variabel penelitian.

Ruang lingkup dan batasan penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga Unit *Business Support Head*.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/ karyawan PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga, pada unit *Business Support* berjumlah 54 orang. Dari populasi tersebut diambil secara acak sebagai responden sebesar 48 orang. Penentuan jumlah sampel diambil berdasarkan rumus Slovin dalam (Siregar, 2014)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana n = jumlah sampel

N = besarnya populasi

e = Tingkat kesalahan

$$n = \frac{54}{1+(54 \times 0,05)^2}$$

$$n = \frac{54}{1 + (54 \times 0,0025)}$$

n= 47,5 dibulatkan 48

Skala yang digunakan untuk mengukur Skor yang diperoleh setelah pengisian kuesioner oleh responden terkait dengan variable kompetensi karyawan, dan Promosi Jabatan adalah skala Likert. Instrumen dari variabel ini disusun berdasarkan kisi-kisi dan menetapkan 10 butir pernyataan untuk variable (X) dan 12 butir pernyataan untuk variable (Y), dimana setiap butir mempunyai lima alternatif jawaban yaitu: sangat setuju (SS); setuju (S); Netral (N) ; tidak setuju (TS); dan sangat tidak setuju (STS). Pemberian skor dari pernyataan yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2, dan 1.

Penelitian dan pengambilan data dilakukan selama kurang lebih delapan minggu di PT. Bank CIMB

Niaga Tbk.

2.3. Konsep Dasar dan Kisi-Kisi Operasional Variabel

A. Variabel Kompetensi Karyawan (Variabel (X))

Dalam penelitian ini, variabel Kompetensi Karyawan diukur berdasarkan konsep dasar operasional variabel berbentuk kuesioner menurut (Edison, 2016) yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Dimensi dan Indikator variable (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	No Butir
Kompetensi Karyawan	1. Pengetahuan	-Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan.	1,2
		-Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan	
	2. Keahlian	-Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.	3,4,5
		-Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah .	
		-Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.	
	3. Sikap	- Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja.	6,7,8,9,10
		- Memiliki keramahan dalam melaksanakan pekerjaan .	
		- Memiliki kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan .	
		- Perhatian terhadap keluhan-keluhan pelanggan . - Serius menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan.	

Sumber: Edison dkk(2016:145)

B. Variabel Promosi Jabatan (Variabel Y)
Promosi Jabatan dalam penelitian ini diukur berdasarkan dimensi operasional variable berbentuk

kuesioner menurut (Hasibuan, 2009) yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Dimensi dan Indikator variabel (Y)

Variabel	DIMENSI	INDIKATOR	NO BUTIR
PROMOSI JABATAN(Y)	1. Kejujuran	- Karyawan yang memiliki sikap jujur.	1
	2. Disiplin	- Karyawan yang memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi dalam mentaati peraturan.	2
	3. Prestasi kerja	- Karyawa yang memiliki tingkat ketepatan yang tinggi dalam pencapaian hasil kerja	3
	4. Kerjasama	- Karyawan harus dapat bekerjasama dengan baik kepada atasan maupun bawahannya	4,5,6
		- Karyawan harus dapat bekerja dengan cepat dan cekatan. - Karyawan harus dapat menciptakan suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.	
	5. Kecakapan	- Karyawn harus bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya.	7
	6. Loyalitas	- Karyawan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan.	8
	7. Kepemimpinan	- Karyawan harus memiliki kemampuan untuk membentuk kerjasama - Karyawan yang dipromosikan harus menjadi panutan untuk bawahannya	9,10
	8. Komunikatif	- Karyawan harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan atasan maupun bawahannya	11
9. Pendidikan	- Karyawan yang memiliki kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang dituju.	12	

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden.

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan masa

kerja di PT.BANK CIMB Niaga tbk Bintaro Griya Niaga Bintaro yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel.3. Karakteristik responden

Jenis Kelamin	Laki-laki	33
	Perempuan	15
Jumlah		48
Masa Kerja	1-2 th	7
	3-4 th	13
	5-6 th	20
	>7th	8
Jumlah		48
Usia	20-25 th	15
	26-30th	23
	31-40th	10
Jumlah		48

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Kuesioner variabel (x)

Kompetensi Karyawan	SS	S	N	TS	STS	Total
Pengetahuan	38	53	5	0	0	96
Keahlian	54	81	9	0	0	144
Sikap	115	110	15	0	0	240

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil kuisioner variable (y)

Promosi Jabatan(Y)	SS	S	N	TS	STS	Total
Kejujuran	23	22	3	0	0	48
Disiplin	26	17	5	0	0	48
Prestasi Kerja	17	28	3	0	0	48
Kerja sama	77	58	9	0	0	144
Kecakapan	19	25	4	0	0	48
Kepemimpinan	20	23	5	0	0	96
Komunikatif	43	47	6	0	0	48
Pendidikan	16	28	4	0	0	48

3.2. Uji (Validitas, Reliabilitas, Koefisien korelasi, Determinasi serta analisis regresi).

Hasil uji validitas variable(X) Kompetensi Karyawan dengan 10 butir pernyataan dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

A.Uji Validitas variable X dan Y

Tabel 6. Hasil uji validitas variable (x)

	r Hitung	r Tabel	Ket
X1	0,666	0,291	Valid
X2	0,727	0,291	Valid
X3	0,627	0,291	Valid
X4	0,740	0,291	Valid
X5	0,770	0,291	Valid
X6	0,722	0,291	Valid
X7	0,727	0,291	Valid
X8	0,846	0,291	Valid
X9	0,789	0,291	Valid
X10	0,732	0,291	Valid

Dari hasil uji validitas tersebut 10 butir pernyataan yang digunakan semuanya memenuhi syarat validitas dimana nilai r hitung dari kesepuluh

indikator tersebut berada diatas nilai r tabel (0,291), sehingga sepuluh butir yaitu X1- X10 telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 7. Hasil uji validitas Variabel Y

No butir	r Hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,595	0,291	Valid
Y2	0,607	0,291	Valid
Y3	0,699	0,291	Valid
Y4	0,588	0,291	Valid
Y5	0,625	0,291	Valid
Y6	0,741	0,291	Valid
Y7	0,710	0,291	Valid
Y8	0,693	0,291	Valid
Y9	0,708	0,291	Valid
Y10	0,746	0,291	Valid
Y11	0,646	0,291	Valid
Y12	0,691	0,291	Valid

Dari hasil uji validitas variable (Y) Promosi Jabatan, terlihat pada tabel 7, dari 12 butir pernyataan yang digunakan keseluruhan nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel sehingga ke 12 pernyataan tersebut juga sudah memenuhi syarat validitas.

Hasil uji validitas baik variabel X maupun Y kedua variabel telah dapat dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Hasil uji reliabilitas variable X dan Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas (X) Kompetensi Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas (Y) Promosi Jabatan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
,888	12

Sumber Out put spss

Hasil uji reliabilitas terhadap variable (X) (kompetensi karyawan) dan variable (Y) Promosi Jabatan, kedua variable menunjukkan nilai alpha cronbach yang lebih besar dari 0,6 yaitu 0,904 (kompetensi karyawan) dan 0,888 (promosi jabatan). Maka dengan demikian kedua variable tersebut dinyatakan reliable (konstan).

C. Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji koefisien korelasi bisa dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel.10. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kompetensi Karyawan	Promosi Jabatan
Kompetensi Karyawan	Pearson Correlatin	1	,711
	Sig (2-tailed)		,000
	N	48	48
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	,711	1
	Sig (2tailed)	,000	
	N	48	48

Berdasarkan output spss tabel 10 di atas, didapatkan bahwa sig (2-tailed) = 0,000 karena nilai sig (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,711 maka dapat diterjemahkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan.

D. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah untuk melihat bagaimana kontribusi variable X terhadap Y. Sehingga akan terlihat berapa % kontribusi kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11. Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,711 ^a	,506	,495	3,56622	,506	47,097	1	46	,000

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Output spss tabel 11 diatas menunjukkan Nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,506 atau 50,6%, hal ini menunjukkan variabel (X) kompetensi karyawan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 50,6% terhadap Promosi Jabatan pada PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga, sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Sementara nilai Adjusted R square sebesar 0,495 atau 49,5% artinya variabel dependent (promosi

jabatan) hanya 49,5% yang dapat dijelaskan oleh variabel independent (kompetensi karyawan).

E. Uji Persamaan Regresi

Untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi karyawan terhadap Promosi jabatan pada PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga, dapat dilihat dari uji persamaan regresi. Hasil uji persamaan regresi dapat dilihat pada output spss sebagai berikut:

Tabel 12

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,881	5,216		3,237	,002
	Kompetensi Karyawan	,815	,119	,711	6,863	,000

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Dari tabel 12 di atas dibuktikan bahwa nilai yang diperoleh sebesar 16,881 nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien) sebesar 0,815. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,5 maka dengan signifikansi di bawah 0,5 menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel promosi jabatan pada PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga. Sehingga bila dituliskan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 16,881 + 0,815 X$$

1. Nilai a (konstanta) sebesar 16,881 artinya jika Kompetensi Karyawan = 0, maka Promosi Jabatan adalah 16,881 atau dengan kata lain variabel Promosi Jabatan sudah ada sebesar 16,881 tanpa dipengaruhi oleh variabel Kompetensi Karyawan.
2. Nilai b (koefisien) sebesar 0,815 artinya bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan X akan

menaikkan nilai Y sebesar 0,815 atau dengan kata lain setiap variabel Kompetensi Karyawan bertambah satu-satuan, maka variabel promosi Jabatan meningkat 0,815.

3.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini hanya meneliti 1 Variabel independent, yaitu kompetensi Karyawan, dan hanya dilakukan pada bagian *Business Support Head* saja. Maka, perlu dicari faktor lain yang secara teoritis memiliki korelasi dan berpengaruh terhadap promosi Jabatan misalnya Kinerja karyawan dan diperluas lingkup penelitiannya.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi yang kuat antara Kompetensi karyawan dengan Promosi Jabatan di PT.Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga, dimana koefisien korelasi sebesar 0,711
2. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan di PT BANK CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga.
3. Kontribusi kompetensi karyawan terhadap Promosi Jabatan cukup besar yang ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 50,6%

REFERENSI

- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. . Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2014). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama*. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.