

Pengaruh *Self of Efficacy*, Pengalaman Kerja  
Dan Kompetensi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada BSI

Rindi Febriyani<sup>1</sup>, Siti Halimahtusakdiah<sup>2</sup>, Sandra Herliana Fadila<sup>3</sup>, Maya Panorama<sup>4</sup>

Program Study S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia.

Email: [halimahsiti711@gmail.com](mailto:halimahsiti711@gmail.com)

**Citation:** Febriyani, R., Halimahtusakdiah, S., Fadila, S.H., & Panorama, M. (2022). Pengaruh *Self of Efficacy*, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada BSI. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 2(3), 345–354.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/101>

**Publisher's Note:** Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2022 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

**Abstract**

*This research aims to determine the effect of each variable researched, namely the self of efficacy, work experience, and employee competence on the promotion of position. The population in this research is employees of Bank Syariah Indonesia. The type of research used in this research is quantitative research. The sample selection technique is done by random sampling with a sample of 50 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data analysis processing techniques used are multiple linear analysis and coefficient of determination analysis. The data is processed using SPSS 25. The results showed that self of efficacy, work experience, and employee competence the no significant effect on the promotion of the position of Bank Syariah Indonesia. The results of the R2 determination coefficient analysis showed that self of efficacy, work experience, and employee competence had an effect of 13.9% on the promotion of position, and the remaining 86.1% was influenced by other variables that were not studied.*

**Keywords:** *Self of Efficacy, Work Experience, Employee Competence, Promotion of Position, Employee*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara *Self of Efficacy*, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Bank Syariah Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel acak dengan sampel berjumlah 50 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi. Data tersebut diolah menggunakan SPSS 25. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa *Self of Efficacy*, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan di Bank Syariah Indonesia. Hasil analisis koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan bahwa *Self of Efficacy*, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi Karyawan berpengaruh sebesar 13,9% terhadap promosi jabatan, dan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** *Self of Efficacy*, Pengalaman Kerja, Kompetensi Karyawan, Promosi Jabatan, Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia berperanan penting karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama perusahaan. Perkembangan dunia saat ini semakin pesat, sehingga setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan serta memberdayakan sumber daya manusia (SDM) dengan baik dan benar agar dapat memberikan kinerja yang efektif bagi pencapaian tujuan (Rosalinda & Niluh, 2022).

Sumber daya manusia adalah kapasitas manusia yang terpendam untuk berpikir, berkomunikasi, bertindak dan secara etis melakukan kegiatan teknis dan manajerial (Ardana et al., 2012). SDM memegang peranan yang sangat kuat dalam suatu organisasi, Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran karyawannya (Setyani, 2013).

Self-efficacy adalah keyakinan akan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu. Self-efficacy adalah penilaian terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Ketika berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan, diperlukan tingkat kepercayaan diri yang tinggi untuk mendorong seseorang berprestasi dengan baik. Seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Ceciliam Engko (2006), faktor *self-efficacy* dapat meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi dalam melakukan suatu hal, pekerjaan yang ditawarkan juga meningkat karena mereka memberikan segalanya, sesuai tuntutan situasi, untuk mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukan (Jose, Emy & Setio, 2020).

Pengalaman kerja memberikan potensi untuk belajar dan meningkatkan pengembangan perilaku yang baik, yang mengarah pada peluang kerja yang lebih baik bagi seseorang. Karyawan dipromosikan lebih cepat daripada yang lain karena alasan utama memiliki modal adalah pengalaman. Pengalaman kerja merupakan salah satu kriteria penting untuk meningkatkan keuntungan di masa depan (Ida & Made, 2016).

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Oleh karena itu, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan seorang karyawan dalam bidang tertentu secara profesional.

Promosi adalah proses perpindahan seorang karyawan dari satu posisi ke posisi lain yang lebih tinggi, biasanya dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan pendapatan yang lebih tinggi dari pada posisi sebelumnya. Promosi adalah kesempatan untuk pengembangan

karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan yang lebih baik dan lebih bersemangat untuk bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Beberapa hasil dari penelitian terdahulu, seperti “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT Antam Tbk. Pongkor Bogor” (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,615 atau (61,5%), memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Promosi sebesar 61,5% sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi  $Y = 9,974 + 0,477 X_1 + 0,567 X_2$ , uji hipotesis dengan menggunakan F hitung = 38,723 > F tabel = 3,12 maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Promosi.

“Senioritas, Kemampuan Berkomunikasi, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan” (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap promosi jabatan di Setda Kabupaten Kampar (Sig. 0,038 < 0,05), kemudian juga memberikan pengaruh positif (0,203) yang artinya semakin berpengalaman responden dalam bekerja, maka responden Setda semakin besar peluangnya untuk dipromosikan.

“Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, *Self-efficacy* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Bank Bantul)” (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Self Efficacy serta OCB secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR-Bank Bantul. Adapun perbedaannya dengan penelitian penulis adalah penelitian ini meneliti variabel Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Bank Bantul)” (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional, Self Efficacy serta OCB terhadap Kinerja Karyawan sedangkan penelitian penulis meneliti variabel Self Efficacy, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan.

Didalam pemberian promosi jabatan kepada pegawai ditentukan persyaratan yang harus dipenuhi agar dapat menduduki suatu jabatan yang sedang kosong. Salah satu persyaratan promosi jabatan pada Bank Syariah Indonesia yaitu memiliki pengalaman kerja yang baik, dilihat dari tingkat pendidikannya, memiliki loyalitas yang tinggi, jujur dalam bekerja serta menjalankan tugas, mempunyai sikap tanggung jawab yang tinggi salah satunya dengan melakukan penilaian terhadap prestasi pegawai selama bekerja, apakah sesuai atau tidak dengan target yang diharapkan perusahaan.

Maka tujuan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh *Self of Efficacy*, Pengalaman Kerja, Kompetensi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Bank Syariah Indonesia.

## METODELOGI PENELITIAN

Karya ilmiah ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel atau lebih pada Bank Syariah Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Jose Priska, dkk (2020:91), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang didasarkan pada suatu realita atau fenomena, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang biasanya dapat dikelompokkan dengan menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji asumsi yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel

dependen. Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Untuk variabel independennya yaitu *Self of efficacy* ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Kompetensi Karyawan ( $X_3$ ). Sedangkan variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Untuk variabel dependennya yaitu Promosi Jabatan (Y).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia. Sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 50 responden karyawan Bank Syariah Indonesia. Dalam artikel ini, penarikan sampelnya menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *random sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan untuk skala pengukuran variabel menggunakan skala likert, dimana masing-masing pertanyaan diberikan lima kategori jawaban, yaitu: (5) SS = Sangat Setuju, (4) S = Setuju, (3) N = Netral, (2) TS = Tidak Setuju, dan (1) STS = Sangat Tidak Setuju. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Ghazali (2016) Statistik deskriptif memberikan gambaran tentang data dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum, variabel dependen dan variabel independent dalam penelitian.

Tabel 1. Descriptive Statistics

N		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	50	12	15	14.12	.773
Total_X2	50	11	15	12.80	1.578
Total_X3	50	19	25	22.62	1.563
Total_Y	50	11	15	13.62	1.008
Valid N (listwise)	50				

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel  $X_1$  yaitu *Self of Efficacy* dengan jumlah data yaitu 50 responden mempunyai nilai standar deviasi sebesar 0,773 sangat jauh dari nilai rata-rata (*mean*) sebesar 14,12 hal ini menunjukkan bahwa terdapat penyimpangan yang cukup besar antara variasi data terdapat nilai rata-rata sehingga dapat mengakibatkan data berdistribusi normal. Dapat juga dilihat bahwa nilai minimum variabel  $X_1$  sebesar 12, sementara nilai terbesarnya adalah 15. Pada variabel  $X_2$  yaitu Pengalaman Kerja dengan jumlah standar deviasi sebesar 1,578 sangat jauh dari nilai rata-rata (*mean*) sebesar 12,80 hal ini menunjukkan bahwa terdapat penyimpangan yang cukup besar anatar variasi data terdapat nilai rata-rata sehingga dapat mengakibatkan data berdistribusi normal. Juga dapat dilihat nilai terkecil untuk variabel  $X_2$  sebesar 12 sementara nilai terbesarnya adalah 15. Dan juga dapat dilihat pada variabel  $X_3$  yaitu Kompetensi Kerja Karyawan dengan jumlah standar deviasi sebesar 1,563 sangat jauh dari nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22,62 hal ini menunjukkan bahwa terdapat penyimpangan yang cukup besar antara variasi data terdapat nilai rata-rata sehingga dapat mengakibatkan data berdistribusi normal. Juga dapat dilihat nilai terkecil untuk variabel  $X_3$  sebesar 19 sementara nilai terbesarnya adalah 25. Dan untuk variabel Y yaitu Promosi Jabatan dengan jumlah standar deviasi sebesar 1,008 sangat jauh dari nilai rata-rata (*mean*) sebesar 13,62 hal ini menunjukkan bahwa terdapat penyimpangan yang cukup besar antara variasi data terdapat nilai rata-rata sehingga dapat mengakibatkan data berdistribusi normal. Juga dapat dilihat nilai terkecil untuk variabel Y sebesar 11, sementara nilai terbesarnya adalah 15.

Data suatu instrumen dinyatakan valid pertanyaan pada instrumen tersebut mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut. Dalam suatu daftar pertanyaan dapat dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dengan kolom *corrected item-Total Correlation*, hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Self of Efficacy* ( $X_1$ )

Pertanyaan	(R-tabel)	Corrected item-Total Correlation	Keterangan
Pertanyaan 1	0,273	0,629	Valid
Pertanyaan 2	0,273	0,450	Valid
Pertanyaan 3	0,273	0,561	Valid

Berdasarkan hasil *output* diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk mengukur variabel *self of efficacy* menghasilkan nilai *corrected item- Total Correlation* berada diatas 0,273 maka seluruh pertanyaan yang ada dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Pertanyaan	(R-tabel)	Corrected item-Total Correlation	Keterangan
Pertanyaan 1	0,273	0,309	Valid
Pertanyaan 2	0,273	0,854	Valid
Pertanyaan 3	0,273	0,888	Valid

Berdasarkan hasil *output* diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk mengukur variabel pengalaman kerja menghasilkan nilai *corrected item-Total Correlation* berada diatas 0,273 maka seluruh pertanyaan yang ada dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja Karyawan ( $X_3$ )

Pertanyaan	(R-tabel)	Corrected item-Total Correlation	Keterangan
Pertanyaan 1	0,273	0,381	Valid
Pertanyaan 2	0,273	0,530	Valid
Pertanyaan 3	0,273	0,665	Valid
Pertanyaan 4	0,273	0,571	Valid
Pertanyaan 5	0,273	0,589	Valid

Berdasarkan hasil *output* diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk mengukur variabel kompetensi kerja karyawan menghasilkan nilai *corrected item-Total Correlation* berada diatas 0,273 maka seluruh pertanyaan yang ada dapat dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (Y)

Pertanyaan	(R-tabel)	Corrected item-Total Correlation	Keterangan
Pertanyaan 1	0,273	0,529	Valid
Pertanyaan 2	0,273	0,585	Valid
Pertanyaan 3	0,273	0,545	Valid

Berdasarkan hasil *output* diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk mengukur variabel promosi jabatan menghasilkan nilai *corrected item- Total Correlation* berada diatas 0,273 maka seluruh pertanyaan yang ada dapat dinyatakan valid.

Suatu Instrumen dikatakan valid apabila jawaban seorang responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reabilitas dapat dilihat dengan menggunakan koefisien *cronbach's Alpha*. Jika nilai *cronbach's Alpha* > 0,600 maka pertanyaan dapat dikatakan reliable. Hasil Uji reabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

  

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,600 yaitu dengan nilai 0,605 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliable. Yang berarti bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliabel dan alat ukur yang digunakan konsisten.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.313	3.288		3.137	.003
	Total_X1	.128	.192	.098	.668	.508
	Total_X2	.216	.104	.363	2.083	.043
	Total_X3	-.055	.106	-.085	-.521	.605

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan tabel diatas koefisien regresi yang diperoleh dari analisis regresi maka dapat disusun persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 10,313 + 0,128X_1 + 0,216X_2 + 0,055X_3$$

Nilai konstanta a sebesar 10,313 berarti bahwa jika tidak ada penurunan antara *self of efficacy*, pengalaman kerja dan kompetensi kerja karyawan, maka promosi jabatan nilainya sebesar 10,313.

Koefisien regresi *self of efficacy* (X1) sebesar 0,128. Artinya setiap peningkatan *self of efficacy* 0,128 maka akan menyebabkan kenaikan pada promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia (Y) sebesar 0,128.

Koefisien regresi pengalaman kerja (X2) sebesar 0,216. Artinya jika variabel independen lainnya tetap dan pengalaman kerja mengalami kenaikan, maka promosi jabatan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,216. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja terhadap promosi jabatan, semakin baik pengalaman kerja maka semakin meningkat pula promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia.

Koefisien regresi kompetensi kerja karyawan (X3) sebesar 0,055. Artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kompetensi kerja karyawan mengalami kenaikan, maka promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,055.

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menganalisis apakah variabel independen

mempengaruhi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk sebagai berikut:

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 <sup>a</sup>	.139	.082	.965

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R Square adalah 0,139 sama dengan 13,9%. Hal ini berarti bahwa sebesar 13,9% promosi jabatan Bank Syariah Indonesia dipengaruhi variabel independen yang terdapat dalam penelitian yaitu *self efficacy*, pengalaman kerja, dan kompetensi kerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 86,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. R Square berkisar pada angka 0 sampai 1. Dengan catatan semakin kecil angka R Square semakin lemah hubungan antar variabel sebaliknya apabila semakin besar angka R Square maka semakin besar pula hubungan antar variabel. Maka dapat disimpulkan koefisien determinasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 13,9%.

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independent secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam table Anova, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel dibawah:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.902	3	2.301	2.468	.074 <sup>b</sup>
	Residual	42.878	46	.932		
	Total	49.780	49			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 2,468 yang artinya probabilitas (sig) 0,000 < 0,005 artinya *self of efficacy*, pengalaman kerja dan kompetensi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank Syariah Indonesia.

Uji T dikenal dengan uji parsial, digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Variabel *self of efficacy*, pengalaman kerja dan kompetensi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Bank Syariah Indonesia apakah memiliki pengaruh atau tidak. Hasil uji T dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.313	3.288		3.137	.003
	Total_X1	.128	.192	.098	.668	.508
	Total_X2	.216	.104	.363	2.083	.043
	Total_X3	-.055	.106	-.085	-.521	.605

a. Dependent Variable: Total\_Y

### Pengaruh *self of efficacy* terhadap promosi jabatan pada Bank Syariah Indonesia.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel *self of efficacy* sebesar 0,668 sedangkan  $t_{tabel}$  apabila dilihat di tabel t menunjukkan sebesar 1,676. Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,668 < 1,676$ . Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *self of efficacy* terhadap promosi jabatan pada Bank Syariah Indonesia.

### Pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada Bank Syariah Indonesia.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel pengalaman kerja sebesar 2,083 sedangkan  $t_{tabel}$  apabila dilihat di tabel t menunjukkan sebesar 1,676. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,083 > 1,676$ . Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada Bank Syariah Indonesia.

### Pengaruh kompetensi kerja karyawan terhadap promosi jabatan Bank Syariah Indonesia.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  dari variabel kompetensi kerja karyawan sebesar 0,521 sedangkan  $t_{tabel}$  apabila dilihat di tabel t menunjukkan sebesar 1,676. Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,521 < 1,676$ . Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi kerja karyawan terhadap promosi.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data mengenai pengaruh *self of efficacy*, *pengalaman kerja* dan *kompetensi* terhadap promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia maka dapat diberi kesimpulan sebagai berikut:

*Self of efficacy* tidak ada pengaruh terhadap promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia. Hal ini dibuktikan melalui uji T yaitu variabel *self of efficacy* sebesar 0,668 sedangkan  $t_{tabel}$  apabila dilihat di tabel t menunjukkan sebesar 1,676. Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,668 < 1,676$ . Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *self of efficacy* terhadap promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia.

Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia. Hal ini dibuktikan melalui uji T yaitu *pengalaman kerja* sebesar 2,083 sedangkan  $t_{tabel}$  apabila dilihat di tabel t menunjukkan sebesar 1,676. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,083 > 1,676$ . Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *pengalaman kerja* terhadap promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki maka akan meningkatkan promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia.

Kompetensi tidak ada pengaruh terhadap promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji T yaitu variabel *kompetensi* sebesar 0,521 sedangkan  $t_{tabel}$  apabila dilihat di tabel t menunjukkan sebesar 1,676. Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,521 < 1,676$ . Artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *kompetensi* terhadap promosi jabatan di Bank Syariah Indonesia.

Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada semua pihak sebagai masukan yang bermanfaat. Namun, berdasarkan keterbatasan dan kekurangan penelitian ini, saran yang dapat diberikan agar penelitian selanjutnya dapat dipertimbangkan, yaitu untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan generalisasi pada populasi yang lebih luas dan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam apa yang berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. H., Wibowo, A. A., & Sari, A. W. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Huntsman Indonesia*. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 130-148.
- Ardana, Komang., Mujiati, Ayu Sriathi. (2008). *Perilaku Keorganisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Aprilia, N., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2015). *Hubungan antara self-efficacy dan Hardiness dengan work engagement pada anggota DPRD Kota Surakarta*. *Wacana*, 7(1).
- Fajri, R., & Andri, S. *Senioritas, Kemampuan Berkomunikasi, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan*. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 2(1), 69-74.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar*. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75-87.
- Khofiyya, A. N., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Hasnin, H. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT Antam Tbk. Pongkor Bogor*. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 157-166.
- Lestari, I. P. (2015). *Pengaruh self efficacy dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.
- Lubis, S. W. (2017). *Pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan*. (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidempuan).
- Medhiantari, I. A. N., & Yuniari, M. (2016). *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(7), 2035-2049.
- Mulyadi, H. (2010). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(2), 97-111.
- Paais, M. (2019). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon*. *Jurnal Eksekutif*, 16(2), 399-414.
- Pangestuti, D. C. (2019). *Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57-68.
- Parasara, I. B. A. I., & Surya, I. B. K. (2016). *Pengaruh self efficacy terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan Inna Grand Bali beach hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). *Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 83-98.
- Rifai, D. F. (2021). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Paja Pratama (KPPP) Makassar Barat*. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 24-30.
- Rini, S. R. (2018). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank CIMB NIAGA tbk Bintaro Griya Niaga*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 118-125.

- Sari, N. L. S. W., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sasmita, I. A. G. D., & Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Inna Sindhuh Beach Hotel Sanur, Denpasar*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Septiani, V. M. (2015). *Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia perwakilan Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Silaban, F. C., Lie, D., & Butarbutar, M. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar*. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 4(2), 1-10.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu*. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(1), 028-037.
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septiarini, E. S. (2021). *Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Bank Bantul)*. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), 49-59.
- Tahir, M. U. H., Ansar, A., & Azis, M. (2019). *Pengaruh Kualitas Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Kompetensi Anggota Satbrimob Polda Sulawesi Selatan*. *Yume: Journal of Management*, 2(2).