

Kinerja karyawan ditinjau dari pengembangan sumber daya manusia, teknologi informasi, dan promosi jabatan

Muhamad Syarif Hidayatulloh^{1✉}, Sudarwati², Supawi Pawenang³

Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen Universitas Islam Batik, Surakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, (2) untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja, dan (3) untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Penduduknya adalah seluruh karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah, berjumlah 40 orang dan sampel yang digunakan diambil dari seluruh penduduk. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan sampel sensus. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik, yaitu regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah. Sebagian, teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah. Sebagian, promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Kata kunci: Kinerja karyawan; pengembangan sumber daya manusia; teknologi informasi; promosi pekerjaan

Employee performance in terms of human resource development, information technology, and position promotion

Abstract

This study aims to determine (1) the effect of human resource development on employee performance, (2) to determine the effect of information technology on performance, and (3) to determine the effect of promotion on employee performance at KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah. This research method uses a quantitative descriptive research design. The population is all employees of KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah, totaling 40 people and the sample used is taken from the entire population. The sampling technique used the census sampling method. Data collection by using a questionnaire. The data analysis technique used was statistical analysis, namely multiple linear regression, F test, t test and the coefficient of determination. The results showed that partially the development of human resources had a significant effect on the performance of KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah. Partially, information technology has a significant effect on the performance of KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah. Partially, promotion has a significant effect on the performance of KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Key words: *Employee performance; human resource development; information technology; job promotion*

PENDAHULUAN

Unsur sumber daya manusia kunci yang harus dipertahankan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi langkah utama pada sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang efektif dan efisien menjadi kunci keberhasilan bagi perusahaan yang sangat berpengaruh pada kinerja integritas, dan transparansi para karyawan. Oleh karena itu, cara perusahaan untuk mengatasi permasalahan tersebut salah satunya dengan mengupayakan peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kinerja karyawan menjadi penting bagi organisasi karena performa organisasi dipengaruhi oleh baik buruknya kualitas kinerja karyawan (Shintia and Riduwan, 2021). Kinerja menjadi dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, karyawan akan bekerja secara optimal dan berupaya meningkatkan kinerjanya apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi (Yulianti and Fadhilah 2021).

Kualitas kinerja karyawan tidak lepas dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan karyawan. (Lestari, Akbar & Maulana, 2021). Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap karyawan baik pada saat awal memasuki sebuah perusahaan maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Adanya pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan, dengan demikian karyawan akan lebih produktif dalam bekerja (Yusran & Sodik, 2018). Sejalan dengan penelitian Kuswinton (2020) yang menyatakan dengan diberlakukannya pengembangan sumber daya manusia karyawan akan menjadi lebih keras dalam bekerja dan berusaha mencapai tingkat prestasi yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan Tambing, Manullang, & Medinal (2019) menjelaskan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gopay, Rumawas, & Sambul (2021) yang menemukan hasil *highly significant* atau adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Penguasaan teknologi informasi memiliki nilai yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tingginya penguasaan teknologi informasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan (Handayani, Runtuwene, & Sambul, 2018). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, penggunaan teknologi informasi sangat penting dan berarti untuk tingkat efisiensi waktu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Fitriani 2018). Penelitian yang dilakukan Shintia & Riduwan (2021) menemukan hasil adanya pengaruh positif signifikan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan dukungan teknologi informasi menghasilkan kinerja yang lebih baik dan lebih tinggi dalam menyelesaikan serangkaian pekerjaan.

Strategi lain yang dipilih perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui promosi jabatan. Hasil kerja karyawan dapat meningkatkan dengan diberikannya kesempatan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dan sesuai dengan SOP. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan mempunyai harapan kesempatan dan jabatan yang lebih baik dengan usaha meningkatkan kinerja mereka (Hidayah, Kustiyah & Hartono, 2020). Promosi dianggap sangat penting bagi setiap karyawan, karena dengan promosi karyawan merasa ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Sistem promosi jabatan yang didasarkan keloyalitasan dan prestasi kerjanya memungkinkan karyawan memiliki gairah bekerja dan memberikan yang terbaik (Ariyati and Veni 2019). Penelitian yang dilakukan Suparinah (2018) menemukan hasil adanya pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif yang kuat. Dengan adanya peluang promosi, karyawan akan merasa lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan juga diakui kemampuan kerjanya sehingga dapat menciptakan nilai positif dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Felix Sutandar & Rekan merupakan perusahaan konsultan bergerak di bidang jasa penilai publik atau appraisal dalam memberikan pelayanan jasa berupa penilaian dan konsultan. Kantor Jasa Penilai Publik ini berlokasi di Perum Queen Garden 6 Blok K-23, Desa

Waru, Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) telah mendapat izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Penilai Publik dalam memberikan jasanya sebagai penilai, memiliki badan usaha yang berbentuk persekutuan maupun perseorangan, memiliki jumlah karyawan 40 orang. Dengan mengusung visi menjadi perusahaan jasa penilaian dan konsultan yang terdepan dan terpercaya di Indonesia adapun salah satu misinya adalah memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan handal dalam memberikan pelayanan jasa penilaian dan konsultan.

Program pengembangan sumber daya manusia telah diselenggarakan dalam berbagai jenis. Namun, pengembangan karyawan melalui diklat tersebut masih belum optimal dan juga masih belum memperhatikan aspek pengelolanya. sehingga dapat digambarkan dengan kondisi pasca pelaksanaan diklat yang selama ini masih memperlihatkan kelemahan-kelemahannya, yakni ukuran dan kriteria karyawan yang mengikuti diklat masih belum jelas. Karyawan yang mengikuti diklat belum ditempatkan pada posisi yang semestinya dan belum sepenuhnya menguasai pekerjaannya.

Dari permasalahan diatas bahwa pelaksanaan diklat masih belum menemui sasaran (objek) yang sebenarnya, yakni menyangkut keikutsertaan dalam diklat, misalnya jabatan atau tugas yang diembannya. Tujuan setiap organisasi, baik organisasi publik maupun swasta dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi kerja dapat diperoleh melalui pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Selain itu, penggunaan teknologi informasi dengan komputerisasi yang tentunya lebih modern sering kali terjadi berbagai kendala teknis, hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan untuk mengikuti petunjuk-petunjuk yang ada melalui pelaksanaan diklat. Selain itu, sistem promosi jabatan karyawan yang diterapkan perusahaan ini, diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat, sehingga mutu pelayanan juga meningkat. Pengembangan jenjang karir profesional yang sudah dikembangkan masih kurang memperhatikan tuntutan dan kebutuhan profesi.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019: 94) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Busro (2018: 89) mengartikan kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai baik individu ataupun kelompok di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian kerja karyawan atas tugas yang telah dilaksanakan baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Elmi (2018: 69) pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai proses peningkatan kemampuan dan kualitas manusia. Priansa (2014: 146) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu karyawan agar mampu dan siap melaksanakan tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi (Lestari, Akbar & Maulana, 2021).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diartikan pengembangan sumber daya adalah upaya meningkatkan kemampuan seseorang baik secara pengetahuan, keterampilan, maupun moral melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir agar karyawan dapat berkontribusi optimal di dalam perusahaan.

Teknologi Informasi

Menurut Sutabri (2014: 3) teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi relevan, akurat dan tepat waktu, yang mana digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Menurut Darmawan (2012: 17) adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga lebih cepat, lebih luas sebarannya, lebih lama penyimpanannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan teknologi informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi dan berfungsi dalam memproses, menyimpan, serta mengembangkan data untuk menjadi informasi yang berkualitas dan tersampaikan secara luas, cepat, dan tepat.

Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2019: 169) promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Hasibuan (2019: 107) mendefinisikan promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksana tugas-tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya (Zebua 2020).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan jabatan seorang karyawan yang didasarkan pada kinerjanya yang baik ke posisi yang lebih baik dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dari sebelumnya.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer penelitian ini berupa pendapat responden dalam kuesioner dan wawancara. Penulis memilih menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, dan Promosi Jabatan Pada KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Variabel Penelitian

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan variabel independennya adalah pengembangan sumber daya manusia, teknologi informasi dan promosi jabatan.

Populasi dan Sampling

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (metode sensus) yaitu dengan mengambil keseluruhan populasi dijadikan sampel, dengan jumlah 40 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini mendasarkan analisis data uji regresi linear berganda, uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesa

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Batas	Keterangan
0,688	0,732	0,05	Normal

Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogrov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Pengembangan SDM	0,972	1,029	Bebas Multikolinearitas
Teknologi Informasi	0,961	1,041	Bebas Multikolinearitas
Promosi Jabatan	0,976	1,024	Bebas Multikolinearitas

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (P value)	Kesimpulan
Pengembangan SDM	0,058	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Teknologi Informasi	0,299	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Promosi Jabatan	0,237	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,580	4,277
Pengembangan SDM	0,498	0,151
Teknologi Informasi	0,300	0,104
Promosi Jabatan	0,224	0,079

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2,580 + 0,498X_1 + 0,300X_2 + 0,224X_3 + e$$

Dimana:

Nilai konstanta (α) sebesar 2,580 yang artinya apabila variabel pengembangan sumber daya manusia, teknologi informasi, dan promosi jabatan nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan berada pada angka 2,580.

Koefisien variabel pengembangan sumber daya manusia (β_1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,498. Hal ini menunjukkan jika variabel pengembangan sumber daya manusia berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Koefisien variabel teknologi informasi (β_2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,300. Hal ini menunjukkan apabila teknologi informasi berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Koefisien variabel promosi jabatan (β_3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (β) = 0,224. Hal ini menunjukkan apabila promosi jabatan berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena koefisien regresinya mempunyai nilai paling besar diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,498.

Uji Simultan (F)

Tabel 5.
Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	10,536	,000 ^b	H ₀ ditolak, H _a diterima
Residual			
Total			

Berdasarkan hasil output tabel diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10,536 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,859 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak. Dan dapat disimpulkan H_a diterima, itu

artinya ada pengaruh simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1), teknologi informasi (X_2), dan promosi jabatan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (t)

Tabel 6.
Hasil Uji t

Model	t	t _{tabel}	Sig.
Pengembangan SDM	3,286	2,028	0,002
Teknologi informasi	2,879	2,028	0,007
Promosi jabatan	2,832	2,028	0,008

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada variabel pengembangan SDM menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,286 > 2,028$) dan nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada variabel teknologi informasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,879 > 2,028$) dan nilai signifikansi ($0,007 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada variabel promosi jabatan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,832 > 2,028$) dan nilai signifikansi ($0,008 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,684 ^a	0,468	0,423

Berdasarkan pengujian regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,423. Hal ini berarti 42,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia, teknologi informasi, dan promosi jabatan, sedangkan sisanya sebesar 57,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya, kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, pengalaman dan lain-lain.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,286 > 2,028$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,002 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Sehingga Hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah” terbukti kebenarannya. Hal ini didukung oleh penelitian (Taming, Manullang, & Medinal, 2019) yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang

Pengaruh Teknologi Informasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,879 > 2,028$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,007 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Sehingga Hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah” terbukti kebenarannya. Hal ini didukung oleh penelitian (Shintia & Riduwan, 2021) menyatakan adanya pengaruh positif signifikan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Sakinah Senter menunjukkan dukungan teknologi informasi menghasilkan kinerja yang lebih baik dan lebih tinggi dalam menyelesaikan serangkaian pekerjaan.

Pengaruh Promosi Jabatan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,832 > (2,028)$) dengan nilai signifikansi sebesar $(0,008) < (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

Sehingga Hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah” terbukti kebenarannya. Hal ini didukung oleh penelitian (Suparinah, 2018) yang menyatakan adanya pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara dan memiliki hubungan positif yang kuat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisa yang didapatkan maka ditarik kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah;

Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah; dan

Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyati, Yannik, and Andri Veni. 2019. “Pengaruh Kompetensi Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja BPR Majesty Golden Raya Batam.” *Equilibria* 6(1).
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: PT Prenadamedia Group.
- Darmawan, Deni. 2012. *Pendidikan Teknologi Informasi Dan Komunikasi*. Edisi 1. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fitriani, Diana. 2018. “Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak.” *CogITo Smart Journal* 4(1):0. doi: 10.31154/cogito.v4i1.110.171-187.
- Gopay, Rangga Cresna et al. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado.” *Productivity* 2(5).
- Handayani, R. et al. 2018. “Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(2):0. doi: 10.35797/jab.6.002.2018.19842.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hidayah, Rizka Nur et al. 2020. “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Promosi Jabatan , Kompetensi , Dan Insentif Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.” *Edunomika* 04(01).
- Kuswinton. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makasar Utara.” *Jurnal Economix* 8(1):223–34.
- Lestari, Menik et al. 2021. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang.” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 8(1):109–26. doi: 10.15408/sjsbs.v8i1.19551.

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Buku Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Bandung: Alfabeta.
- Shintia, Indriani Rahma, and Akhmad Riduwan. 2021. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntanis, Motivasi Kerja, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 10(3).
- Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparinah, Ela. 2018. "Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara." *EJournal Administrasi Bisnis* 6(2):425–38.
- Sutabri, Tata. 2014. *Pengantar Teknologi Informasi*. edited by S. Wibowo and A. Sahala. Yogyakarta: ANDI.
- Tambing, Noriskho et al. 2019. "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Pangkalpinang." *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)* 6(4).
- Yulianti, Prima, and Najla Dwi Fadhilah. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang." *Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas* 23(2).
- Yusran, Ahmad, and Sodik. 2018. "Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari." *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(3):1–11.
- Zebua, Yuniman. 2020. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara." *Ecobisma* 7(2):109–24.