

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a) Definisi Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan adalah Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan peran mereka dalam suatu instansi. Dengan kata lain, kinerja karyawan mencakup segala sesuatu yang dilakukan dan hasil yang dihasilkan dalam konteks pekerja (Fachrezi & Khair, 2020). Pengertian kinerja menurut Siagian (2002) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya. Pengertian kinerja menurut Manullang (2002) adalah sesuatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing. Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya (Gibson, et all, 1995). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006).

Prawirosentono (2008) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja ini diukur dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan standar moral dan etika. Kinerja terfokus pada hasil akhir dari suatu pekerjaan atau layanan, tetapi juga memperhatikan aspek proses dalam pelaksanaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis suatu organisasi. Menurut Kasmir (2018), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memiliki implikasi yang penting dalam konteks ekonomi secara lebih luas (Budiasa, 2020). Yanti & Mursidi (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan bergantung pada kinerja individu, karena kinerja individu merupakan landasan utama dari kinerja karyawan secara keseluruhan.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Beberapa penilaian yang dapat menjadi faktor kinerja karyawan menurut Wibowo (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal: Ditunjukkan oleh keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu.

- 2) Faktor kepemimpinan: Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan dari manajer dan pemimpin tim.
- 3) Faktor tim: Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) Faktor system: Meliputi sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 5) Faktor kontekstual/situasional: Mencakup tingkat tekanan dan perubahan di lingkungan internal dan eksternal.
- 6) Faktor *job promotion*: *job promotion* berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan peningkatan dalam tanggung jawab yang diberikan kepada mereka setelah kenaikan pangkat atau jabatan (Irianty & Sholeh, 2023).
- 7) Faktor kompetensi: Penting bagi karyawan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan karena hal ini berpengaruh besar pada kinerja mereka di tempat kerja (Chaerunnisah, 2021).

c) Indikator

Adapun indikator yang perlu dimasukkan ke dalam penilaian kinerja menurut Prawirosentono (2008), yaitu:

- 1) Efektifitas dan efisiensi

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan, efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan yang meliputi:

- a. Ketepatan waktu.
- b. Penggunaan sumber daya perusahaan.

2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang, yang meliputi:

- a. Tanggung jawab atas pekerjaan

3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja, yang meliputi

- a. Hadir dan tepat waktu.
- b. Patuh pada tata tertib perusahaan.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Inisiatif juga meliputi:

- a. Dapat mengajukan gagasan.

2. Kompetensi karyawan

a). Definisi Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang dan berperan penting dalam menentukan kriteria efektivitas atau keunggulan dalam kinerja individu tersebut (Alwi, 2017). Kompetensi merupakan aspek kepribadian dan perilaku unik individu yang dapat diprediksi dan diterapkan pada berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Sumber daya manusia dan karyawan yang berkualitas mampu bekerja dengan baik di suatu perusahaan karena memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, dan loyalitas yang selaras dengan visi dan misi (Rahadi & Farid, 2021).

Menurut Tannady (2017) "Kemampuan adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal pribadi lainnya untuk melakukan suatu pekerjaan". Sedangkan menurut Tjahyanti & Chairunnisa (2020) kompetensi adalah kemampuan individu dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas atau pekerjaan, yang bergantung pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berperan dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Lemay (2022) hard skill adalah kemampuan memperoleh pengetahuan, teknik, dan keterampilan yang meningkatkan IQ karyawan terkait dengan bidang keahlian. Hard skill adalah pengetahuan dan

keterampilan khusus yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis mencakup pengembangan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu, serta kemampuan memecahkan dan menganalisis masalah yang muncul. Soft skill adalah keterampilan penting terkait pekerjaan yang melibatkan lebih sedikit aspek mekanis atau teknis (Philips et al., 2020). Soft skill juga dikenal sebagai keterampilan hidup, keterampilan sosial, dan keterampilan hubungan (Sharma, 2018). Menurut Gitosudarmo dan Hornby dalam Kandou et al (2016) menyatakan bahwa sikap dan perilaku terhadap pekerjaan tidak hanya mencerminkan keteraturan perasaan dan pikiran seseorang, tetapi juga kecenderungan perilaku seseorang terhadap aspek lingkungan. Postur mengacu pada cara seseorang berdiri, bertindak, merasakan, berpikir, dan bertindak. Diperkuat juga oleh (ARIEF RAHMAN HAKIM, 2010) juga bahwa sikap adalah keadaan mental kompleks yang mencakup keyakinan, emosi, dan kecenderungan terhadap perilaku tertentu.

b). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan

Menurut Wibowo (2016) terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kemampuan kompetensi seseorang, yang diuraikan sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai: Keyakinan individu terhadap dirinya sendiri dan orang lain memengaruhi perilaku secara signifikan. Jika seseorang meyakini bahwa dirinya kurang kreatif atau inovatif, mungkin tidak akan berupaya untuk belajar cara baru atau alternatif dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, penting untuk memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain serta menunjukkan sikap proaktif.

2. Keterampilan: Keterampilan memainkan peran kunci dalam berbagai aspek kompetensi. Misalnya, kemampuan berbicara di depan umum dan menulis dapat ditingkatkan melalui instruksi, latihan, dan umpan balik.
3. Pengalaman: Pengalaman dalam berkomunikasi di depan kelompok, mengorganisir orang, menyelesaikan masalah, dan lain-lain diperlukan untuk membangun keahlian dalam berbagai kompetensi.
4. Karakteristik kepribadian: Kepribadian seseorang memiliki dampak besar terhadap kemampuan dalam berbagai kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, bekerja dalam tim, memberikan pengaruh, dan membangun hubungan.
5. Motivasi: Dorongan dan penghargaan terhadap pekerjaan bawahan, serta pengakuan dan perhatian individual dari atasan, dapat meningkatkan motivasi seseorang.
6. Isu emosional: Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan penyelesaian konflik dengan manajer. Seseorang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain jika merasa tidak didengar.
7. Kemampuan intelektual: Kompetensi juga tergantung pada kemampuan berpikir kognitif, seperti pemikiran konseptual dan analitis.

8. Budaya organisasi: Budaya organisasi memiliki dampak besar terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam berbagai kegiatan, termasuk rekrutmen dan seleksi, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi, kebiasaan dan prosedur komunikasi informasi kepada pekerja, serta komitmen pada pelatihan dan pengembangan yang mengkomunikasikan pentingnya kompetensi terkait kepemimpinan kepada pekerja.

c). Indikator Kompetensi Karyawan

Indikator kompetensi menurut Hutapea & Nurianna (2008) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan: Pengetahuan mencakup kesadaran dalam bidang kognitif, seperti seorang karyawan yang memahami cara melakukan identifikasi belajar dan pembelajaran yang baik sesuai kebutuhan organisasi yang meliputi:
 - a. Memahami tugas dan tanggung jawab di bidang masing-masing
2. Keterampilan: Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik maupun mental tertentu yang meliputi:
 - a. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
 - b. Kemampuan mengatasi masalah
3. Sikap Kerja: Sikap kerja adalah evaluasi positif dan negatif yang dimiliki individu terhadap aspek-aspek lingkungan kerja yang meliputi:
 - a. Mempunyai kreativitas dalam bekerja

- b. Mempunyai semangat kerja yang tinggi

3. Job Promotion

a). Definisi Job Promotion

Job promotion atau kenaikan jabatan adalah proses perpindahan dari satu posisi pekerjaan ke posisi pekerjaan lain dalam hierarki yang lebih tinggi, yang melibatkan peningkatan wewenang dan tanggung jawab dibandingkan dengan posisi sebelumnya (Indrawan, (2015). Menurut Siagian dalam Faysica et. al (2013) *Job promotion* adalah proses memindahkan karyawan dari satu posisi atau lokasi ke posisi atau lokasi yang lebih tinggi yang disertai dengan peningkatan tugas, tanggung jawab dan wewenang dibandingkan dengan posisi sebelumnya. Menurut Yayan (2021) *job promotion* adalah ketika seorang pegawai dipindahkan dari satu posisi ke posisi lain dengan tanggung jawab yang lebih besar, tingkat jabatan yang lebih tinggi, dan pendapatan yang lebih tinggi.

b). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Job Promotion.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job promotion* menurut Irma (2015) yaitu:

- a. Latar Belakang Pendidikan: Sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat, pendidikan formal dan non-formal seperti gelar SMA, D3, S1, S2, S3, dan lainnya menjadi fondasi yang penting bagi pegawai yang akan dipromosikan, mencerminkan komitmen dan tingkat pengetahuan.
- b. Prestasi Kerja: Kriteria ini menekankan kemampuan pegawai untuk berkolaborasi secara harmonis dengan rekan kerja, menunjukkan

tingkat kepercayaan dan kinerja yang bertanggung jawab, serta kemampuan dalam mengelola waktu dan sumber daya secara efisien dan efektif.

- c. Disiplin: Pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari dan patuh terhadap peraturan perusahaan menjadi faktor utama dalam proses promosi jabatan, karena tingkat disiplin yang tinggi mendukung pencapaian hasil yang optimal di lingkungan kerja.
- d. Keterampilan Komunikasi: Standar ini menekankan pentingnya keterampilan komunikasi yang efektif, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas secara mandiri, serta kemampuan untuk mengelola konflik dan kesalahpahaman dalam berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja, dengan penuh perhatian pada inklusi dan kesetaraan gender.
- e. Alasan: Kualifikasi penting untuk *job promotion* adalah kemampuan pegawai dalam menganalisis dan memahami masalah secara mendalam, serta menemukan solusi yang inovatif dan efektif.
- f. Tanggung Jawab: Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan rasa kepedulian terhadap tim kerja menjadi aspek kunci dalam menilai kelayakan seseorang untuk naik pangkat.
- g. Dorongan untuk Mencapai: Kemampuan dan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, serta kemampuan untuk berkembang melalui pembelajaran dan pengalaman, menjadi faktor penting dalam

mempertimbangkan promosi ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

c). Indikator *Job Promotion*

Penelitian Hasibuan et al (2021) menjelaskan bahwa indikator umum yang diperhatikan dalam proses *Job promotion* adalah:

- a. Promosi berdasarkan kedisiplin: Perilaku karyawan yang mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku.
- b. Promosi berdasarkan prestasi kerja: Kemampuan karyawan mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
- c. Promosi berdasarkan loyalitas: Kesempatan promosi diberikan kepada karyawan berdasarkan kesetiaan mereka terhadap perusahaan.
- d. Promosi berdasarkan Pendidikan: Kesempatan promosi diberikan kepada karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan dan relevansinya dengan pekerjaannya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Penulis, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Analisis Data	Hasil Penelitian
Nama Peneliti: Iis Rosita, Ramayani Yusuf dan Rohimat Nur Hasan Tahun: 2022 Judul: Pengaruh Kompetensi	Fokus: Kompetensi Karyarwan, Kinerja Karyawan Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi	Sampel: 51 Objek: Karyawan Pada CV Geulis Kreatif Indonesia. Analisis Data: Uji regresi linier sederhana dengan olah data SPSS	Kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat, positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jika

Nama Penulis, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Analisis Data	Hasil Penelitian
Terhadap Kinerja Karyawan Cv Geulis Kreatif Indonesia.	Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Geulis Kreatif Indonesia.		kompetensi karyawan naik maka kinerja karyawan juga ikut naik.
<p>Nama Peneliti: Afiah Mukhtar, Herenal Daeng Toto dan Inayatul Mutmainnah Tahun: 2021 Judul: Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Fokus: Kompetensi, Kinerja Karyawan Tujuan: Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian</p>	<p>Sampel: 48 Objek karyawan yang berkerja pada bidang jasa kontraktor. Analisis Data: Regersi linear sederhana dengan olah data SPSS</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kompetensi pekerja harus terus dilakukan dalam bidang jasa kontraktor untuk dapat mewujudkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.</p>
<p>Nama Peneliti: Khairun Nisa Hasibuan, Fariaman Purba Tahun: 2021 Judul: Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor</p>	<p>Fokus: Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Promosi Jabatan Tujuan: Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Promosi Jabatan</p>	<p>Sampel: 26 Objek: Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Analisis Data: Koefisien Regresi dengan SPSS</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa baik penilaian prestasi kerja maupun kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini menekankan pentingnya penilaian yang</p>

Nama Penulis, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Analisis Data	Hasil Penelitian
<p>Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar</p>			<p>adil dan pengembangan kompetensi sebagai faktor kunci dalam proses promosi di organisasi. Pengaruh simultan yang signifikan juga menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi dalam meningkatkan peluang promosi karyawan.</p>
<p>Nama Peneliti: Annisa Nidaan Khofiyya, M.Aziz Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda dan Hannisa Rahmaniar Hasnin Tahun: 2021 Judul: pengaruh kompetensi karyawan dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pt antam tbk. Pongkor bogor</p>	<p>Fokus: Pengaruh kompetensi karyawan dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Tujuan: Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi promosi karyawan dan meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pengembangan karier karyawan.</p>	<p>Sampel: 80 Responden Objek: Karyawan pada PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor Bogor45. Analisis Data: Koefisien Regresi dengan SPSS</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap peluang karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan dan sistem penilaian prestasi kerja yang efektif sebagai strategi perusahaan untuk mendukung promosi internal.</p>

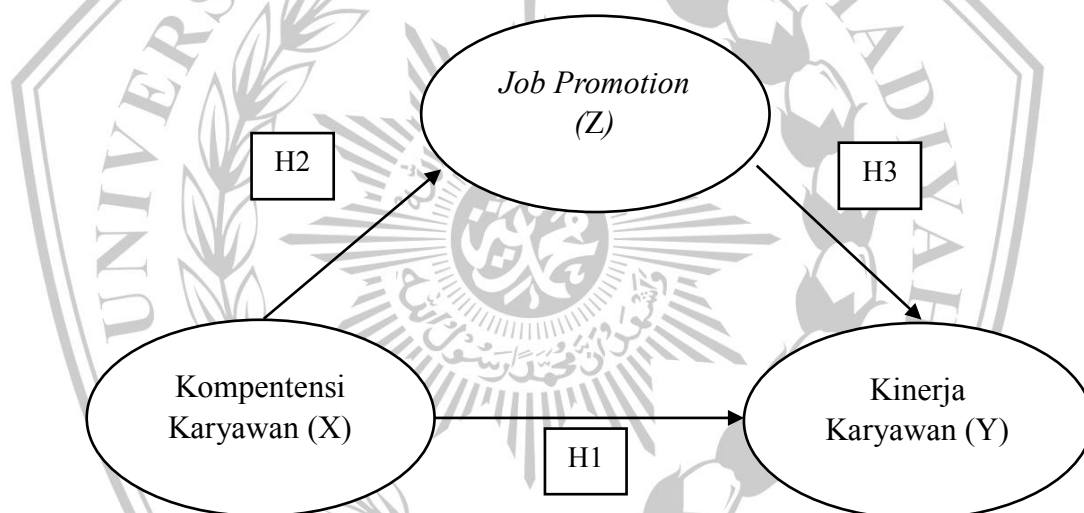
Nama Penulis, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Analisis Data	Hasil Penelitian
<p>Nama Peneliti: Kadek Restu Sidiarta dan Trianasari Tahun: 2021 Judul: PENGARUH promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pos indonesia (persero) di kabupaten buleleng</p>	<p>Fokus: promosi jabatan dan kompensasi berinteraksi mempengaruhi kinerja karyawan Tujuan: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana promosi jabatan dan kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo.</p>	<p>Sampel: 48 Objek: karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Buleleng Analisis Data: Path Analysis dengan SPSS</p>	<p>Hasil penelitian ini menggaris bawahi pentingnya promosi jabatan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Promosi jabatan tidak hanya langsung mempengaruhi kinerja karyawan tetapi juga meningkatkan kompensasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi promosi jabatan yang efektif dan sistem kompensasi yang baik dapat memperbaiki kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Buleleng.</p>
<p>Nama Peneliti: Bungaran Saing, Ery Teguh Prasetyo dan Muhamad Adnan Solihin Tahun: 2021</p>	<p>Fokus: Promosi Jabatan, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui</p>	<p>Sampel: 100 Objek: Karyawan PT. Federal International Finance. Analisis Data: Skala Likert yang</p>	<p>Hasil penelitian ini menekankan pentingnya kedua aspek tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Federal</p>

Nama Penulis, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Analisis Data	Hasil Penelitian
<p>Judul: Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Federal International Finance</p>	<p>Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance.</p>	<p>dianalisis dengan SPSS22</p>	<p>International Finance cabang Kota Bekasi. Perusahaan dapat memanfaatkan temuan ini untuk merancang kebijakan promosi jabatan yang lebih baik dan mengelola beban kerja karyawan dengan lebih efektif untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.</p>
<p>Nama Peneliti: Djoko Setyo Widodo, Andri Yandi Tahun: 2022 Judul: Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)</p>	<p>Fokus: Kinerja Karyawan, kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk bertujuan untuk mengetahui sejauh mana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam Perusahaan.</p>	<p>Objek: Karyawan Pada CV Geulis Kreatif Indonesia. Analisis Data: Analisis deskriptif dengan SPSS</p>	<p>Kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat, positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi karyawan naik maka kinerja karyawan juga ikut naik</p>
<p>Nama Peneliti: Deden Zaenal Abidin, Anwar Musadad Tahun: 2022 Judul: Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan</p>	<p>Fokus: Kinerja Karyawan, kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk bertujuan untuk</p>	<p>Sampel: 100 Objek: Kinerja Karyawan pada PT.XYZ Karawang Analisis Data: Analisis Regresi Linear berganda dengan</p>	<p>Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kompetensi secara parsial</p>

Nama Penulis, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Analisis Data	Hasil Penelitian
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ Karawang	mengetahui sejauh mana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam Perusahaan.	menggunakan alat bantu Microsoft office dan SPSS 25.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>Nama Peneliti: Djoko Setyo Widodo dan Andri Yandi Tahun: 2022 Judul: MODEL KINERJA KARYAWAN: KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI, (LITERATURE REVIEW MSDM)</p>	<p>Fokus: Kinerja Karyawan, kompetensi Kompensasi dan Motivasi Tujuan: Tujuan artikel ini adalah mengidentifikasi bagaimana motivasi, kompetensi, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.</p>	<p>Objek: Karyawan Perusahaan Analisis Data: Path Analysis dengan AMOS.</p>	Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan harus fokus pada peningkatan motivasi, pengembangan kompetensi, dan penyesuaian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kebijakan dan praktik yang mengintegrasikan ketiga faktor ini akan lebih efektif dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.
<p>Nama Peneliti: Dedy Syahyuni Tahun: 2021 Judul: Peranan Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap</p>	<p>Fokus: Promosi, Kompensasi, Motivasi Kerja Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kedua faktor tersebut</p>	<p>Sampel: 35 Objek: Karyawan Analisis Data: Koefisien determinasi menggunakan SPSS</p>	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik sangat penting bagi perusahaan karena bisa meningkatkan

Nama Penulis, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, Analisis Data	Hasil Penelitian
Motivasi Kerja Karyawan	memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kepuasan kerja, kinerja, efektivitas kerja, dan efisiensi biaya produksi.		efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa promosi jabatan dan kompensasi kerja adalah dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja.

C. Kerangka Pikir



Penelitian ini mengacu pada kerangka pemikiran yang melibatkan tiga variabel utama. Variabel pertama adalah kompetensi karyawan (X) sebagai variabel bebas, yang kedua kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan variabel ketiga adalah *job promotion* (M) sebagai mediasi. Gambar kerangka di atas menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi *Job promotion*. Pada gambar kerangka pikir di atas terdapat 4 hipotesis.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban awal terhadap pernyataan masalah yang perlu dikonfirmasi melalui penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan beberapa hipotesis sebagai berikut:

a) Hubungan antara Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukhtar et al (2021) dan Soetrisno & Gilang (2018) yaitu variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian didukung oleh penelitian Rosita et al (2022) dan Wahyuni & Budiono (2022) yaitu kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil Hipotesis sebagai berikut,

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara

b) Hubungan antara Kompetensi Karyawan terhadap *Job Promotion*

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo & Suharini (2018) dan Khaniifa (2023) yaitu variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Promotion*, kemudian didukung oleh penelitian Hasibuan et al (2021) dan Permatatabunda & Setiawan (2023) yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Promotion*. Dengan demikian dapat diambil Hipotesis sebagai berikut,

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job promotion* pada PT. Pamapersada Nusantara

c) Hubungan antara *Job promotion* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saing et al (2021) dan Siswanto (2020) yaitu variable *Job promotion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kemudian didukung oleh penelitian Widyani & Putra (2020) dan Saing et al (2021) yaitu variable *Job promotion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diambil Hipotesis sebagai berikut,

H3: *Job promotion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara

d) Hubungan antara Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh *Job promotion*

Menurut Widodo & Yandi (2022) kinerja adalah hasil dari kombinasi antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Karyawan harus memiliki tingkat kesiapan dan kemampuan tertentu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi merupakan karakteristik fundamental yang berkaitan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Kompetensi ini dikelompokkan menjadi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan kemampuan (abilities) (Darsana & Koerniawato, 2021). Abidin & Musadad (2021) mengungkapkan kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Febrianti & Metik (2023) mengungkapkan bahwa *job promotion* memiliki

dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat di ambil hipotesis sebagai berikut,

H4: Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh *Job promotion*

