

PENGARUH FAKTOR SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA

Catarina Cori¹

Linda Purnama²

Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

catarinacori.pp@gmail.com¹

lindapurnama131@gmail.com²

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam Bergeraknya roda perusahaan. Peran sumber daya manusia dilihat dari kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi (X1), dan promosi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengembangan karir (Z) sebagai variable moderating. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Go Trans Logistics International dengan sampel berjumlah 96 orang. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan alat analisis PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, pengembangan karir tidak memoderasi secara signifikan baik pengaruh kompetensi terhadap kinerja maupun promosi terhadap kinerja.

Kata kunci: Kompetensi, Promosi, Kinerja, Pengembangan Karir

ABSTRACT

Human resources play an important role in moving the company's wheels. The role of human resources is seen from the performance given to the company. This research was conducted to analyze the influence of competence (X1), and promotion (X2), on employee performance (Y) and career development (Z) as a moderating variable. The population in this study were all employees of PT. Go Trans Logistics International with a sample of 96 people. The data analysis method uses Structural Equation Modeling (SEM) with PLS 3 analysis tools. The results showed that competence had a positive and significant effect on performance, promotion had a positive and significant effect on performance, career development had no significant effect on performance, career development did not significantly moderate both the influence of competence on performance and promotion of performance.

Keyword: Competence, Promotion, Performance, Career Development

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, persaingan bisnis padasaat inisemakin ketat, perusahaan dihadapkan berbagai tantangan guna melaksanakan kegiatan usahanya. Perusahaan dituntut guna mengambil langkah strategis guna menghadapi berbagai tantangan. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai tantangan. Kualitas sumber daya manusia diantaranya dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Hasibuan (2001:34) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi, penilaian kinerja dilihat dari kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dicapai seseorang selama bekerja.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, karyawan dituntut untuk selalu memiliki kompetensi. Menurut Wibowo (2012) kompetensi adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan keterampilan

ataupun pengetahuan serta didukung oleh sikap seorang karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan Ierhasy, dkk (2014), Diah (2017), dan Untari (2014), menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat *research gap* dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyasmoko (2011) yaitu kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni promosi jabatan. Hasibuan (2008) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang atau tanggung jawab karyawan ke divisi yang lebih tinggi menyebabkan kewajiban hak, status dan penghasilan semakin besar. Penelitian yang dilakukan Adi *et all* (2016), Yani *et all* (2016), dan Munadiah *et all* (2015), menyatakan bahwa promosi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Rani, Yuditia (2014) bahwa promosi jabatan juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian terhadap pengembangan karir. Pengembangan karir menurut Rivai (2009) adalah proses meningkatkan kemampuan kerja individu dalam rencana mencapai karir yang diinginkan. Definisi pengembangan karir menurut Handoko (2003:123) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan harus mempunyai kemampuan masing-masing individu sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini yang mendorong perusahaan untuk memfasilitasi kompetensi, promosi dan pengembangan karir guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan Anggara, dkk (2016), Sari (2016), dan Muslim (2015), menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dijalankan oleh Shaputra (2015) yakni tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Bisnis di bidang logistic saat ini dipandang sebagai salah satu bisnis yang memiliki tingkat pertumbuhan tinggi. Hal ini dikarenakan adanya pertumbuhan kebutuhan masyarakat dan kemajuan teknologi, sehingga masyarakat berlokasi di mana saja dapat menjangkau kebutuhannya dengan peranan dari logistik. Pertumbuhan bisnis logistik ini juga dipengaruhi adanya perbaikan tingkat ekonomi sehingga daya beli masyarakat juga semakin meningkat.

Di Indonesia, logistic memegang peranan yang penting karena Indonesia memiliki wilayah yang luas dan terpisah oleh lautan. Logistik sangat dibutuhkan sebagai sistem distribusi yang handal. Salah satu perusahaan logistik di Indonesia yang sudah cukup lama berdiri yaitu PT. Gotrans Logistics International.

PT. Gotrans Logistics International didirikan sebagai kolaborasi dari tiga perusahaan yaitu logistik, transportasi dan pergudangan. Dibawah ini terdapat kinerja karyawan jika dilihat dari produk *reject* dari pelanggan PT. Gotrans Logistics International Cabang Jakarta Raya II dari tahun 2015 – 2017

Tabel I. Produk *Reject* Tahun 2015-2017

No	Bulan	Tahun		
		2015	2016	2017
1	Januari	2	1	8
2	Februari	1	11	18
3	Maret	0	4	20
4	April	0	8	15
5	Mei	4	9	29
6	Juni	5	5	27
7	Juli	1	2	8

No	Bulan	Tahun		
		2015	2016	2017
8	Agustus	4	6	19
9	September	9	3	25
10	Oktober	28	13	18
11	November	9	11	24
12	Desember	5	19	9
	Total	68	92	220

Sumber: Divisi Admin B.A PT. Gotrans Logistik International, 2015 - 2017

Dari data grafik pada Gambar 1 diatas, bahwasanya dari tahun 2015 – 2017 terdapat barang *reject* yang disampaikan pelanggan semakin meningkat setiap tahunnya. Jumlah terbesar yaitu pada tahun 2017 sebanyak 220 pelanggan, sedangkan pada tahun 2015 sebanyak 68 pelanggan, dan pada tahun 2016 sebanyak 92 pelanggan. Artinya kinerja karyawan pada PT. Gotrans Logistics International Cabang Jakarta Raya II kurang memuaskan pelanggan sehingga setiap tahun barang *reject* yang disampaikan pelanggan semakin meningkat. Seperti keluhan keterlambatan pengiriman, kesalahan tipe barang, kurangnya jumlah barang yang dikirimkan, dan barang yang diterima pelanggan mengalami kerusakan.

Sebelumnya sudah pernah ada artikel tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja tetapi belum ada variabel pelatihan, promosi dan pengembangan karir. Jadi, penelitian ini menambahkan variabel promosi dan pengembangan karir.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004: Harsuko 2011).Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68) yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kompetensi

Suparno (2012:27), kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan.Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja menurut Wibowo (2007:75) yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), perilaku (*attitude*).

Promosi

Menurut Manullang (2004:153), promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.Moekijat (1999 : 106) yang menyebutkan bahwa ada pertimbangan – pertimbangan yang digunakan dalam pelaksanaan jabatan, yaitupromosi dibuat atas dasar kecakapan, komunikasi diselenggarakan hanya menurut rencana organisasi, pegawai harus diinformasikan tentang rencana promosi, pemberian keterangan mengenai kebijakan dan prosedur promosi memelihara dan melindungi pegawai dengan memberi segala keterangan tentang kebijaksanaan dan prosedur untuk mengatur rencana promosi, lapangan persaingan seluas – luasnya.

METODE PENELITIAN

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 127 orang yaitu seluruh karyawan PT. Gotrans Logistics International. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003) yaitu :

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

n: jumlah sampel
N: jumlah populasi
e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dari rumus slovin, diperoleh sampel 96 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama di setiap anggota populasi untuk dijadikan sebagai anggota sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data menggunakan data primer yaitu data yang berasal langsung dari responden. Instrumen pengumpulan data yakni alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Arikunto, 2010). Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5.

Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan menggunakan *software Smart PLS* versi 3. Tahap perhitungan PLS menggunakan 2 model yakni Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Pengujian Model Struktural (*Inner Model*).

Evaluasi Measurement (*Outer Model*)

Uji Validitas

Outer model yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya. Evaluasi awal atau pengujian pengukuran model bersifat reflektif yaitu dengan *convergent validity*. Evaluasi *convergent validity* melihat item *reliability (indicator validitas)* yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* < 0,5 akan dihilangkan dalam model dan bila nilai *loading factor* > 0,5 maka memiliki validitas yang baik. Dalam penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada *outer model* yaitu *Composite Reliability* > 0,7 mempunyai reliabilitas yang tinggi, *Cronbach Alpha* adalah tingkat konsistensi jawaban responden dalam satu variabel laten. Nilai diharapkan > 0,7 untuk semua konstruk, dan *Average Variance Extracted (AVE)*. > 0,5.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Analisa *inner model* dilakukan guna memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* dan akurat. Evaluasi pengujian model struktural (*inner model*) bisa dilihat dari beberapa indikator meliputi yaitu koefisien determinasi (*R²*) dan pengujian hipotesis.

Koefisien Determinasi (*R²*)

Yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model setiap menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai *R²* yang kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen menjelaskan hampir semua informasi yang diperlukan guna melihat variabel-variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Meliputi nilai signifikan tiap koefisien jalur yang menyatakan ada pengaruh (signifikan) atau tidak ada pengaruh (non signifikan) antar konstruk. Pengujian model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis antara variabel penelitian dapat dilihat dari nilai *P Value* dan *T Statistic*. Bila

nilai T statistic > 1,96 maka pengaruhnya signifikan atau bila P value < 0,05 pengaruhnya signifikan.

Pembentukan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015) menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor dasar yang dimiliki seseorang jika memiliki kemampuan lebih. Suparno (2001:27) juga menegaskan bahwa kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Jadi, kompetensi yang dimiliki oleh seseorang menjadi dasar dalam melaksanakan tugasnya. Untari (2014) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan, sedangkan Fernando (2013) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja. Sehingga hipotesis pertama yang dibangun pada penelitian ini adalah:

H₁ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan

Promosi jabatan adalah perpindahan jabatan yang mempunyai status dan tanggung jawab (Martoyo, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Adi dkk (2016) menunjukkan bahwa promosi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Munadiah dkk (2015) menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi penelitian Rani, Yudiata (2014) membuktikan promosi jabatan juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jadi hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ardana dkk (2012), pengembangan karir merupakan pengembangan pribadi yang dilakukan seseorang untuk menggapai suatu rencana karir dan pengembangan oleh *departemen personalia* untuk menggapai suatu rencana kerja sesuai dengan alur organisasi. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggara (2016), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis keempat adalah:

H₃ : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Moderasi Pengembangan Karir atas Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Byars and Rue (1997) **kompetensi** yakni suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan bagi seorang pemegang jabatan guna melaksanakan jabatan secara baik, selain itu berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang dilihat dari pengetahuan, keahlian dan perilaku untuk bekerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir. Jadi hipotesis kelima adalah:

H₄ : Pengembangan karir mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja

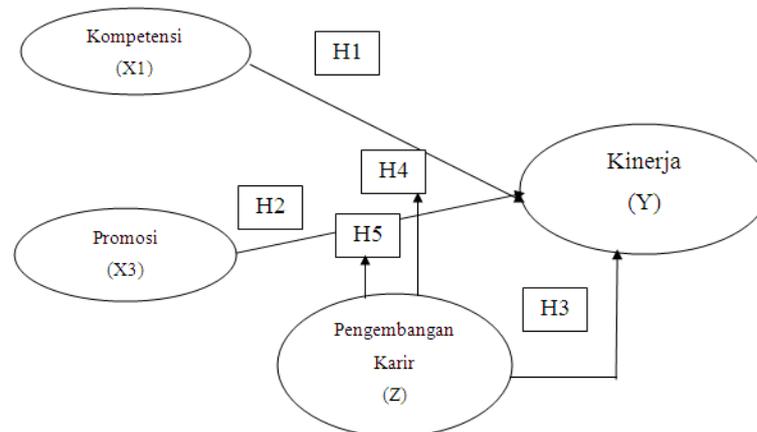
Moderasi Pengembangan Karir atas Pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012), bahwa promosi adalah perpindahan wewenang dan tanggung jawab disertai dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Selaras dengan pendapat Samsudin (2006) mengatakan bahwa promosi artinya perpindahan ke jabatan lain yang

mempunyai status dan tanggung jawab. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2016) yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir. Jadi hipotesis ketujuh adalah:

H₅ : Pengembangan karir mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh promosi terhadap kinerja

Gambar I. Model Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki *outer loading* >0,5. Nilai *outer loading* merupakan korelasi antara indikator dengan konstraknya. Semakin tinggi korelasinya, semakin tinggi pula tingkat validitasnya dan juga menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik. Berdasarkan uji statistik nilai dari masing-masing indikator adalah >1,96 (PValue <0,05) sehingga indikator-indikator tersebut valid.

Uji Reliability

Analisis selanjutnya dari *convergent validity* adalah reliability konstruk dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability (CR)*. Nilai *Composite Reliability (CR)* untuk semua konstruk adalah > 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Dengan demikian hasil pengujian *Composite Reliability (CR)* menunjukkan *reliable*.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian Hipotesis

Pembuktian Hipotesis 1 :Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Original Sample = 0.2848, T Statistics =2.9121, P Values =0.0038. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Demikian H₁ dalam penelitian ini diterima. Artinya kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan dilihat dari hasil pengolahan data dimana kompetensi yang dimiliki di pengaruhi oleh pengalaman karyawan selama bekerja, pengetahuan, dan disiplin terhadap peraturan perusahaan. Sehingga penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah (2017) dan Ierhasy (2014) kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis 2: Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Original Sample = 0.5483, T Statistics =4.0005, P Values =0.0001. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengaruhpromosi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Demikian H_2 dalam penelitian ini diterima. Artinya promosi dapat meningkatkan kinerja karyawan dilihatpada tabel *outer loading*dimana promosi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di pengaruhi oleh kemampuan bekerja, kreativitas, keahlian dan keterampilan kerja. Sehingga penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi, dkk (2016) dan Munadiah (2015)promosi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis 3: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Original Sample = 0.0579, T Statistics = 0.6935, P Values = 0.4883. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Demikian H_3 dalam penelitian ini ditolak. Artinya pengembangan karir tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pengembangan karir yang diselenggarakan dipengaruhioleh kepatuhan karyawan terhadap atasan. Sehingga penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh dkk (2016) pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembuktian Hipotesis 4: Pengembangan karir mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Original Sample = -0.0013, T Statistics =0.0115, P Values =0.9909. Hal ini menunjukkan bahwa moderasi pengembangan karir tidak mempengaruhi secara positif dan signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Dengan demikian H_4 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini dikarenakan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja. Pengembangan karir dapat memperlemah pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilihat dari hasil pengolahan data menunjukkan lamanya masa kerja dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh kemudian diterapkannya kompetensi dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Pembuktian Hipotesis 5: Pengembangan karir mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan

Original Sample =0.0168, T Statistics =0.1335, P Values =0.8939. Hal ini menunjukkan bahwa moderasi pengembangan karir tidak mempengaruhi secara signifikan antara pengaruh promosi terhadap kinerja. Dengan demikian H_5 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini dikarenakan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja. Pengembangan karir dapat memperlemah pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan dimana promosi yang dijalankan tidak sesuai dengan kriteria yang diterapkan.

Koefisien Determinasi

Sesuai dengan model pengukuran meningkatkan kinerja melalui kompetensi, pelatihan, promosi dan pengembangan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.6052	0.5751

Sumber : Data Diolah SEM – PLS 3

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa nilai R Square Kinerja = 0.580. Hal ini mengandung makna bahwa pengaruh kompetensi, pelatihan, promosi dan pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 60% sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Begitu pula dengan pengaruh promosi terhadap kinerja yang mana promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini berbeda dengan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja yang menghasilkan pengaruh tidak signifikan. Pengembangan karir sebagai variabel pemoderasi tidak dapat memberikan pengaruh signifikan baik pengaruh kompetensi terhadap kinerja maupun promosi terhadap kinerja.

Dalam hal peningkatan kinerja, perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan memberikan reward baik berupa finansial maupun non finansial yaitu dengan memberikan promosi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan, dan pengembangan karir yang dilakukan harus sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Saran untuk penelitian ke depannya adalah dilakukan penelitian di luar variabel yang telah diteliti yaitu kompetensi, promosi, pengembangan karir untuk melihat apakah ada faktor lain yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kompetensi, promosi dan pengembangan karir sebagai variable moderasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTARPUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *4*(1).
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery, *5*(9), 5494–5523.
- Dewi, S. K. P., & Laras, T. (2014). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (Kopma) di Kabupaten Sleman, *5*(1), 48–72.
- Diah, S. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang, *5*, 5789–5802.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, *10*, 860–867.
- Ierhasy, S. T., Lr, P., & Parapat, G. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengawasan sebagai Variabel Moderating pada PT. Gas Negara (Persero) Tbk. SBU Distribusi Wilayah III Sumatera Bagian Utara, *17*.
- Jannah, A., Fitria, B. T., & Hadiat, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi, *PROFIL PENULIS* *8*(2), 99–110.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan pada Hotel Satriya Cottages Kuta - Bali, *5*(3), 1399–1428.
- Meryance, Rafani, Y., & Pratiwi, D. (2014). Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkal Pinang, *1*(1), 1–13.
- Munadiah, Malik, I., & Burhanuddin. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu, *1*, 251–264.
- Rahman, Y. (2014). Pengaruh Efektivitas Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sampurna Rattan Carpet Industri Martapura, *10*.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *1*.

- Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda, *4*(2), 620–630.
- Septiyani, & Sanny, L. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega, *4*(9), 274–282.
- Simanjuntak, W. Y. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Grafika / Tribun Pekanbaru, *2*(2), 1–12.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, *4*, 47 – 57.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri), *12*(1).
- Untari, S., & Wahyuati, A. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *3*.
- Yani, L. P. D., Susila, G. P. A. J., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *4*, 1–10.