

PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ORIA JAKARTA PUSAT

Kurniawan Ari Wibisono^{1*}, Sugeng Supriono², Agusti Eviana Sari³

^{1,2,3}Universitas Respati Indonesia

E-mail: ¹⁾ kurniawana783@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Sistem Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan merupakan kajian yang penting dilakukan karena Kompetensi dan promosi jabatan akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan apabila Kompetensi dan promosi jabatan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan baik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Survei dilakukan kepada Karyawan Hotel Oria Jakarta Pusat). Lokasi penelitian berada di DKI Jakarta. Teknik Pengambilan sampel adalah total sampling, yaitu menjadikan seluruh responden dari populasi. Jumlah sampel adalah 97 responden. Kuesioner merupakan instrumen utama untuk mengumpulkan data primer. Analisis penelitian menggunakan SPSS. Temuan penelitian ini adalah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Promosi Jabatan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan juga Kompetensi dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada Hotel Oria Jakarta Pusat, maka Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan Kompetensi Dan Promosi Jabatan terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat. Mengingat Kompetensi dan Promosi Jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

Abstract

The Influence of Competency System and Position Promotion on Employee Performance is an important study to do because Competence and job promotion will have an influence on employee performance. It is expected that if the competence and promotion go well, the employee's performance will be good to improve the quality of human resources in the company. This study aims to analyze and explain the Effect of Competence and Position Promotion on Employee Performance (Survey was conducted on employees of Oria Hotel, Central Jakarta). The research location is in DKI Jakarta. Sampling technique is total sampling, which makes all respondents from the population. The number of samples is 97 respondents. Questionnaire is the main instrument to collect primary data. Research analysis using SPSS. The findings of this study are Competence has a significant effect on Employee Performance, Position Promotion has a significant effect on Employee Performance and also Competence and Position Promotion have a significant effect on Employee Performance. To improve employee performance at the Oria Hotel, Central Jakarta, the Company should further increase the Competence and Promotion of Positions for its employees so that employee performance increases. Considering that Competence and Position Promotion have a significant influence on employee performance.

Keywords: Competence, Promotion, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan memiliki kompetensi yang baik instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi pimpinan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipasinya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab.

Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan dan atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorang akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan suatu organisasi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini menyerupai sikap kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feedback* yang tepat terhadap perubahan perilaku kearah peningkatan produktifitas kinerja yang diharapkan. Penilaian kerja dengan berbagai bentuk seperti *key performance indicator* atau *key performance index* pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistimatis untuk mengumpulkan, menganalisis dan menggunakan informasi untuk menentukan efesiensi dan efektivitas tugas-tugas pegawai serta pencapaian sasaran.

Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. *Attribute* terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *expertise*. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna. Lebih konsisten dan efektif, dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat

digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya untuk fungsi profesional atau manajerial. Karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu diharapkan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini, berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Sebagai salah satu unsur pembinaan dan pengembangan, promosi mempunyai peranan dan aspek yang menentukan dalam suatu organisasi khususnya karyawan yang bekerja sebagai unsur pokok untuk menuju ke sasaran organisasi. Karyawan sebagai penggerak dalam sebuah organisasi perlu diupayakan untuk berprestasi, produktif, dan berkualitas mental yang baik. Untuk hal tersebut maka promosi sebagai salah satu hak dan tujuan mereka dalam bekerja perlu dilaksanakan secara baik, jelas, jujur dan sesuai dengan prosedur sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun pelaksanaan promosi yang sesuai prosedur tidaklah semudah yang direncanakan.

2. LANDASANTEORI

2.1. Kompetensi

Menurut (Edison, 2016) “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*)”. Menurut Fahmi (2016) dalam (Hasibuan & Hasibuan, 2016) “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan”. Menurut (Soetrisno, 2016) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2016) “Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Putra et al., 2018) “Menjelaskan Kompetensi dengan analogi gunung es yang terdiri dari sisi bagian atas permukaan dan sisi bagian bawah permukaan. Bagian atas gunung es kompetensi disebut juga sebagai kompetensi teknis sedangkan yang berada dibawah permukaan disebut kompetensi berperilaku. George Klemp dalam Edison, dkk (2016: 143), mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul. Menurut (Wibowo, 2014a) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut”. Menurut Boulter, Dalziel, dan Hill (2003) dalam Sutrisno (2016: 203) mengemukakan, bahwa “kompetensi adalah suatu karakteristik dasar sari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”.

2.2. Promosi Jabatan

Menurut Edison (2016) “Promosi adalah Proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karier. Menurut (Fahmi, 2017) “Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi”. Menurut (Darmawaty & Siagan, 2015) “Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan pun lebih besar pula”. Menurut (Rivai & Sagala, 2009) “Promosi adalah Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau levelnya”.

Menurut Hasibuan (2013: 108) “promosi jabatan berarti 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”. Menurut (Nasution, 2004) “Promosi adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya”. Menurut (Kasmir, 2015) “Promosi artinya naiknya jabatan atau kepangkatan seseorang dari level sebelumnya ke level yang lebih tinggi”.

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2016) “istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016: 67) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut (Sedarmayanti & Pd, 2001) “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Menurut (Wibowo, 2014b) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 2.0 dan software Microsoft Excel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Oria dengan jumlah populasi sebanyak 97 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling. Uji coba instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun tahapan pengujian SPSS yaitu, Hipotesis dan Kalibrasi Data, Uji Validitas dan Realibilitas, Koefisien Korelasi Berganda, Determinasi, Regresi Berganda, Uji F dan Uji T.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Kompetensi X1

		Total	R Tabel	Keterangan
Kompetensi 1	Pearson Correlation	.567**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kompetensi 2	Pearson Correlation	.615**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kompetensi 3	Pearson Correlation	.725**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kompetensi 4	Pearson Correlation	.592**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kompetensi 5	Pearson Correlation	.696**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kompetensi 6	Pearson Correlation	.609**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		

Sumber: SPSS versi 2.0

Tabel 2 Uji Validitas Promosi Jabatan X2

		Total	R Tabel	Keterangan
Promosi Jabatan 1	Pearson Correlation	.707**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Promosi Jabatan 2	Pearson Correlation	.692**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Promosi Jabatan 3	Pearson Correlation	.739**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Promosi Jabatan 4	Pearson Correlation	.823**	0,202	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	96		

Sumber: SPSS versi 2.0

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan Y

		Total	T. Tabel	Status
Kinerja Karyawan 1	Pearson Correlation	.257*	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,011		
	N	96		
Kinerja Karyawan 2	Pearson Correlation	.569**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kinerja Karyawan 3	Pearson Correlation	.617**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kinerja Karyawan 4	Pearson Correlation	.660**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kinerja Karyawan 5	Pearson Correlation	.669**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kinerja Karyawan 6	Pearson Correlation	.767**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kinerja Karyawan 7	Pearson Correlation	.714**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kinerja Karyawan 8	Pearson Correlation	.718**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kinerja Karyawan 9	Pearson Correlation	.834**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		
Kinerja Karyawan 10	Pearson Correlation	.755**	0,202	Valid
	Sig. (2-Tailed)	,000		
	N	96		

Sumber: SPSS versi 2.0

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.702	6
X2	.725	4
Y	.854	10

Sumber: SPSS versi 2.0

2. Uji F dan Uji T
Uji F

Tabel 5 Uji ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	T	Sig.	
1	Regression	208.731	2	104.366	3.318	.041 ^b
	Residual	2925.102	93	31.453		
	Total	3133.833	95			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: SPSS versi 2.0

Uji T

Tabel 6 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.612	5.013		3.513	.001
	X1	.481	.197	.244	2.436	.017
	X2	.181	.221	.082	.818	.415

Sumber: SPSS versi 2.0

Berdasarkan Hasil Uji Korelasi

- a. Pengaruh antar variabel Kompetensi (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0,935 (93,5%). Angka ini berada diatas 0,60 dengan nilai signifikansi sebesar 0.416. Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat dan positif antara variabel X₁ (Kompetensi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).
- b. Pengaruh antar variabel Promosi Jabatan (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0,84 (8,4%). Angka ini berada diatas 0,60 dengan nilai signifikansi sebesar 0.935. Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat dan positif antara variabel X₂ (Promosi Jabatan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil Uji Regresi Berganda

Persamaan regresi pengaruh antara Variabel X₁ dan X₂ terhadap Variabel Y yaitu : $Y' = 17,612 + 0,481X_1 + 0,181X_2$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi memberikan pengaruh sebesar 0,481 atau 48,1% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Variabel Promosi Jabatan memberikan pengaruh sebesar 0,181 atau 18,1% terhadap Kinerja Karyawan. Dari Hasil uji regresi ini membuktikan bahwa Kinerja Karyawan lebih besar dipengaruhi oleh factor Kompetensi dibandingkan faktor Promosi Jabatan.

Pengujian Hipotesis dilakukan melalui Uji t dan Uji F.

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Variabel Kompetensi dan Promosi Jabatan memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} . Dapat dilihat t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_1) adalah sebesar 2,436 dan t_{hitung} untuk variabel Promosi Jabatan (X_2) adalah sebesar 0,818. Keduanya memiliki angka t_{hitung} yang lebih besar daripada t_{tabel} . Kedua variabel independen tersebut (Kompetensi dan Promosi Jabatan) juga mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai probabilitas. Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,017. Dan nilai signifikansi untuk variabel Promosi Jabatan adalah 0,415. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa Kompetensi dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai probabilitas.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Variabel Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Kompetensi dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai probabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawaty, T., & Siagan, S. (2015). Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Pada Pembelajaran Ekonomi. *Jurnal Teknologi & Komunikasi Dalam Pendidikan*, 2(2), 190.
- Edison, E. (2016). Yohny anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Kinerja Keuangan (Ke Empat)*. Alfabeta, cv.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Cetakan Kedelapan. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. N. (2004). *Manajemen transportasi*.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 1–10.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi. Edisi Kedua*. Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.

- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju.*
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Kencana.
- Wibowo. (2014a). *Manajemen Kinerja. Kinerja, Edisi Keempat, Jakarta : Rajawali Pers.*
- Wibowo. (2014b). *Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL
ORIA JAKARTA PUSAT**

Kurniawan Ari Wibisono, Sugeng Supriono, Agusti Eviana Sari
