



Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Siswanto

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

siswanto@uny.ac.id

Abstrak: Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Upaya dalam mengelola kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi kepada visi misi perusahaan diperlukan apresiasi kinerja karyawan, agar karyawan selalu bersemangat dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan perusahaan dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materiil maupun yang bersifat nonmateriil. Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk mengapresiasi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tawaran promosi terhadap karyawan maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Penilaian kinerja, yang menjadi dasar promosi jabatan, merupakan bentuk motivasi sekaligus apresiasi dalam dunia kerja. Dengan penilaian tersebut, seorang karyawan akan termotivasi untuk selalu memberikan performa terbaiknya karena selalu mendapatkan dukungan dan apresiasi. Promosi Jabatan yang dilakukan dengan maksimal akan berdampak sangat baik pada kinerja karyawan. Kinerja baik tentunya beriringan dengan meningkatnya ketercapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: Apresiasi, Kinerja, Karyawan, Promosi Jabatan

Abstract: Job Promotion as an Employee Performance Improvement Strategy

To build good and dedicated human resources, companies need to give appreciation for the performance of their employees. Appreciation increases employee motivation to work. Companies must pay attention to the needs of employees both material and non-material to improve the performance of employees. Job promotion is a form of non-material appreciation from the company. The higher the promotional offer, the higher the motivation to work. Performance appraisal, which is the basis for promotion, is a form of motivation as well as appreciation in the world of work. With performance appraisal, an employee will be motivated to always give their best performance because they always get support and appreciation. The effect of well implementation of job promotion is good for employees performance. Well implementation of promotion will have a good impact on employee performance. Good performance certainly goes hand in hand with the company's achievements.

Keyword: *Appreciation, Employee, Performance, Job Promotion*

History & License of Article Publication:

Received: 12/06/2020 **Revision:** 18/06/2020 **Published:** 31/08/2020

DOI: <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.32378>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik sangat menentukan keberhasilan organisasi maupun perusahaan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuannya. Hariman dan Hilgert (2010), menjelaskan definisi kinerja sebagai bentuk hasil kerja karyawan yang akan digunakan sebagai penilaian ketercapaian target dan tujuan suatu organisasi. Kinerja ini terdiri dari bagian-bagian aktivitas dalam perusahaan yang merupakan pencerminan keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Pengertian dari kinerja karyawan sesuai dengan pendapat Roziqin (2010), adalah proses pelaksanaan kerja oleh personal yang *output*-nya dapat dijadikan sebagai landasan untuk menentukan apakah hasil kerja seorang karyawan tersebut baik atau tidak, selain itu kinerja merupakan hasil dari berbagai aktivitas yang didukung dari berbagai fungsi pada periode tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja juga dapat dimaknai sebagai ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian visi dan tujuan organisasi atau perusahaan

Disisi lain atasan berperan penting dalam kualitas kinerja para karyawan di suatu perusahaan tersebut, kepuasan terhadap kinerja akan menumbuhkan sikap disiplin, patuh, produktif serta inovatif (Yahyagil, 2015). Atasan harus terus mengawasi kinerja para karyawan agar tetap mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kinerja dan kualitas pekerja (Dhamija, Gupta, & Bag, 2019). Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja yang baik. Karyawan yang memiliki profesionalitas adalah pribadi yang selalu berpandangan luas, mau dan mampu bekerja keras dan senantiasa meluangkan waktu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang profesional akan bekerja sesuai target yang diberikan, berdedikasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Kinerja karyawan yang baik apabila memiliki etos kerja yang baik, kuantitas kerja yang baik, tanggung jawab, kreatif dan inovatif. Rendahnya kinerja karyawan menimbulkan kendala dalam berbagai lini perusahaan baik lini bawah maupun atas perusahaan (Johari & Yahya, 2016). Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, perusahaan wajib memberikan perhatian pada kebutuhan karyawan baik yang bersifat *materiil* maupun *non-materiil*. Kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan dengan kesesuaian pelaksanaan dengan standar kinerja yang telah ditentukan. Standar kinerja merupakan acuan minimal penilaian kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok. Salah satu bentuk kepedulian perusahaan serta motivasi yang diberikan pada karyawan salah satunya adalah

apresiasi dengan memberikan promosi yang proporsional, adil, dan memberikan lingkungan kerja yang bisa menunjang kinerja karyawan. Indikator pengukuran hasil kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu: tepat waktu, semangat, disiplin dan mampu bekerjasama. Akan menjadi masalah apabila ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi atau *promisi* dapat mengarah pada tindakan konstruktif, kesetiaan pasif, penurunan optimisme, dan mengabaikan perintah dan larangan.

Dalam usaha mengelola kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi kepada visi misi perusahaan, diperlukan pengawasan yang cukup ketat oleh pihak perusahaan. Selain itu, untuk mengapresiasi sebuah kinerja karyawan diperlukan sesuatu yang ditawarkan kepada para karyawan agar karyawan selalu bersemangat dalam bekerja. Pengawasan dan apresiasi harus berjalan berbarengan agar tidak timbul kesenjangan antara hak dan kewajiban karyawan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berasal oleh lingkungan dan perusahaan, selain itu faktor internal berasal oleh diri karyawan seperti kepemimpinan, motivasi kerja, prestasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi yang baik. Kepuasan pelaksanaan kerja karyawan dapat diwujudkan dalam pemberian imbalan atau apresiasi sehingga dampaknya akan menimbulkan kegiatan bekerja lebih menyenangkan dan lebih memiliki arti atau bermakna (Arnoux-nicolas et al., 2016). Selain itu faktor eksternal seperti budaya organisasi, promosi jabatan, lingkungan kerja yang baik, gaji, lingkungan dan budaya organisasi yang positif.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti ketersediaan infrastruktur, lingkungan kerja, *job description*, rencana perusahaan, tujuan organisasi, kerja tim, pembinaan pimpinan dan pemberian apresiasi atau promosi. Tulisan ini bertujuan untuk membahas peningkatan kinerja karyawan melalui apresiasi atau promosi. Kinerja karyawan secara sederhana dapat terlihat dari bagaimana kepuasan kerja karyawan secara umum dan akumulasi dari hasil kerja yang melibatkan berbagai aspek yang ada (Khalilzadeh, Chiappa, & Borujeni, 2013). Promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tawaran promosi terhadap karyawan maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Seorang karyawan bisa diberikan promosi jabatan apabila memiliki beberapa indikator diantaranya karyawan harus memiliki jiwa kepemimpinan, motivasi kerja, kedisiplinan, prestasi kerja dan komunikasi yang baik. Promosi jabatan diharapkan memacu karyawan untuk selalu berdedikasi tinggi dalam pekerjaannya. Diharapkan dengan adanya promosi jabatan berdasarkan kinerja, karyawan tidak menggantungkan promosi jabatan pada kesenjangan sosial dengan status kekerabatan.

Diharapkan promosi jabatan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan dan etos kerja yang baik untuk suatu organisasi atau perusahaan.

Sebaliknya isu-isu ketidakadilan dalam promosi jabatan menyebabkan konflik sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Hagemeister & Volmer, 2017). Selain itu, diharapkan promosi jabatan dilaksanakan dengan aturan serta kelaziman yang berlaku dalam kepangkatan dan kedinasan sehingga dapat mengeliminir adanya praktik *promise* jabatan yang mengarah pada unsur kekerabatan yang dapat menimbulkan kesenjangan serta memunculkan kepentingan individu pada setiap pengambilan kebijakan. Promosi jabatan haruslah menitik beratkan pada kemampuan manajerial, pendidikan, dan pengalaman kerja karyawan. Jika hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, dapat dipastikan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Namun sebaliknya jika berbagai komponen tersebut diabaikan maka dipastikan juga akan menimbulkan dampak yang buruk pada kinerja karyawan dan perusahaan pada umumnya. Promosi jabatan yang baik apabila promosi jabatan dilakukan dengan dasar disiplin kerja, kepemimpinan, etos kerja yang baik, prestasi kerja, dan kualifikasi pendidikan. Promosi dalam berbagai jenisnya, sangat diperlukan dalam rangka untuk memberikan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor pendorong kinerja karyawan (Tjahjono, Palupi, & Dirgahayu, 2015).

METODE

Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek penelitian adalah promosi jabatan sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan. Menggunakan sumber data sekunder, berupa buku, jurnal, *news* (cetak/digital), regulation, dan dokumen-dokumen lain yang mendukung. Tahapan analisis data meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya analisis data dari mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis, membaca keseluruhan data, memulai *me-coding* semua data, proses *coding* untuk mendiskripsikan setting (ranah/tempat), orang (partisipan/informan), kategori, dan tema yang akan dianalisis, penyajian kembali laporan penelitian, dan interpretasi atau memaknai data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Promosi Jabatan

Promosi jabatan dapat diartikan sebagai prinsip yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan serta tetap mempertahankan motif keuntungan dalam perusahaan. Hal ini sangat tergantung pada

produktivitas kerja sumberdaya manusia atau karyawan yang di miliki, dalam arti lain bahwa manajemen memiliki kewajiban selalu memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya demi kepentingan perusahaan atau organisasi. Selain itu manajemen juga memiliki kewajiban untuk memberikan kepastian apresiasi atau *reward* atas pencapaian prestasi kerja karyawan, salah satunya dengan adanya promosi jabatan yang diberikan. Promosi jabatan dalam arti yang luas adalah dengan memberikan tambahan tanggung jawab dan wewenang yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan bagi karyawan. Mengutip [Nitisemito \(1996\)](#) promosi dapat diartikan sebagai proses perpindahan suatu posisi ke posisi lain yang lebih tinggi dan diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang pada posisi yang ditempati saat ini.

Promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan sebagai berikut:

1. Promosi memberikan peluang pada perusahaan untuk dapat memberikan kesempatan karyawan untuk pengembangan usaha perusahaan.
2. Promosi dapat memberikan motivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik. Karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya jika mereka mengetahui bahwa pimpinan akan senantiasa memberikan apresiasi pada setiap capaian yang ditunjukkan oleh karyawan.
3. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

Dimensi dan indikator promosi jabatan adalah ukuran yang dapat digunakan sebagai indikator yang ditetapkan, diusahakan dan sebagai bahan perbandingan. Secara umum standar berarti apa telah dicapai yang digunakan sebagai ukuran untuk penilaian. Bagian dan ukuran promosi jabatan terdiri atas kejujuran dalam bekerja, disiplin kehadiran, ketaatan terhadap peraturan organisasi, pencapaian hasil kerja, kerjasama antar karyawan, kerjasama dengan pimpinan, pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas, bekerja secara total untuk organisasi, kemampuan membentuk *team work*, pendidikan dan kecakapan. Wahyudi (2011) mengemukakan indikator-indikator dalam pelaksanaan promosi jabatan seperti kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, prestasi kerja, pengalaman kerja atau senioritas. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat kita pahami bahwa indikator promosi jabatan antara lain, kejujuran, loyalitas, prestasi, pendidikan, dan memiliki pengalaman kerja sebidang. Selanjutnya Simamora (2010) berpendapat bahwa komponen promosi jabatan terdiri dari:

1. Kesempatan

Promosi jabatan di perusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh manajemen.

2. Kemampuan

Promosi jabatan di perusahaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dengan turut mempertimbangkan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

3. Keadilan

Perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan.

4. Prosedur

Promosi jabatan di perusahaan harus memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya adalah pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Beberapa faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi atau wawasan serta pengetahuan. Pengetahuan serta sikap para tenaga kerja akan mendukung peningkatan kinerja para karyawan. Selain itu, mereka dapat dengan mudah menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan memiliki tujuan utama untuk menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses aplikasi yang merupakan tindak lanjut dari proses mempelajari teori yang telah dilakukan sebelumnya yang menekankan pada peningkatan kecakapan pada kompetensi tertentu. Pelatihan diharapkan dapat memfasilitasi para karyawan untuk mengimplementasikan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya dan digunakan dalam pekerjaan mereka.

3. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai karakter yang dimiliki oleh personal karyawan yang akan selalu mempengaruhi setiap aktivitas kerjanya. Secara sederhana dapat di

sampaikan bahwa motivasi senantiasa berperan dalam ketercapaian setiap tujuan kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan (Rivai, 2004).

4. Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai apresiasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sebagai imbas dari ketercapaian tujuan yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Selain itu kompensasi dapat digunakan sebagai penguatan pada kinerja karyawan yang telah memberikan kontribusi yang sangat baik pada perusahaan. Pemberian apresiasi atau kompensasi pada karyawan memerlukan *support* dari manajemen perusahaan. Dukungan tersebut mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan yang memberikan perhatian yang tinggi pada kompensasi dapat dipastikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika perusahaan kurang memperhatikan kompensasi maka di pastikan kinerja karyawan akan sulit mengalami peningkatan (Wirawan, 2009).

Penentuan Indikator Kinerja yang Baik

Beberapa ukuran kinerja yang sebaiknya diperhatikan dengan baik untuk dapat digunakan sebagai pengelolaan karyawan adalah:

1. Umpan Balik

Indikator ini dapat membuka kesempatan bagi semua karyawan untuk memberikan umpan balik kepada sesama anggota perusahaan, selain itu dapat diidentifikasi kinerja individu, departemen, atau proses dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan. Informasi tersebut harus dirahasiakan untuk menjaga kejujuran dan objektivitas. Semakin besar jumlah karyawan yang terlibat, pengukuran indikator ini akan mencerminkan kinerja yang diharapkan dan terhindar dari bias secara individu.

2. Motivasi dan Komitmen

Komitmen merupakan janji atau perbuatan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan atau organisasi. Sedangkan motivasi adalah hasrat atau keinginan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka seefisien dan seefektif mungkin. Semangat dan kesetiaan karyawan pada perusahaan menjadi penting bagi perusahaan untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah di gariskan oleh perusahaan. Implikasi oleh pengukuran indikator ini merupakan refleksi tingkat pencapaian kepuasan karyawan, karena karyawan tidak akan berkomitmen dan termotivasi jika mereka tidak puas.

Selain itu menurut Sinambela (2012), parameter indikator pengukuran kinerja antara lain:

1. *Produktivitas*

Merupakan perbandingan antara input yang dimiliki perusahaan dengan *output* yang dihasilkan. Pengelolaan *input* yang baik akan sangat mempengaruhi *output* yang maksimal, begitu pula kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan *input* yang sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja atau *output* dalam perusahaan.

2. *Responsivitas*

Merupakan kesediaan membantu rekanan atau pelanggan, hal ini berhubungan dengan pertanggungjawaban oleh sisi pelayanan.

3. *Responsibilitas*

Meletakkan prasyarat bahwa pegawai pemerintah harus memenuhi permintaan dan keinginan publik, *responsibilitas* menyatakan secara tidak langsung bahwa mereka akan mengikuti nilai-nilai eksplisit dan implisit oleh kebijakan dan administratif yang tepat.

4. *Akuntabilitas*

Menuntut perusahaan untuk senantiasa bertanggungjawab pada para karyawannya untuk mendapatkan hak-haknya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai No. 46 Tahun 2011 antara lain:

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan pada perusahaan sesuai dengan sasaran dan ketercapaian kerja.
2. Penilaian kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.
3. Penilaian perilaku kerja meliputi komitmen, orientasi pelayanan, disiplin, integritas, dan kerjasama.

Pimpinan perusahaan dan karyawan memiliki kewajiban masing-masing dalam rangka memenuhi target yang digariskan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja perusahaan tidak mungkin dipisahkan dengan kinerja yang di tunjukkan oleh pimpinan dan karyawan perusahaan. Karyawan telah sejak awal telah dipahami dengan komitmen dan tanggung jawab pada perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerjanya (Wirawan, 2009). Karyawan selalu dimotivasi untuk dapat

menciptakan iklim kerja yang kondusif dalam setiap aktivitas serta manajemen mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan untuk pelaksanaan aktivitasnya. Disisi lain manajemen harus mampu memonitor dan selalu memberikan arahan pada setiap aktivitas yang dilakukan karyawan. Kritik dan saran yang diberikan oleh manajemen dan sebaliknya saran dan masukan dari karyawan merupakan bentuk koreksi *resiprokal* yang sangat baik dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan untuk dapat mengetahui seberapa besar ketercapaian tujuan atau target yang telah digariskan perusahaan. Tindak lanjut dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah pemberian *reward* atau *punishment* pada karyawan yang bertujuan untuk memberikan pembelajaran peningkatan kinerja bagi karyawan. *Reward* akan diberikan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dan dapat mencapai tujuan atau target kerja, sedangkan *punishment* merupakan bentuk tanggung jawab dari karyawan yang telah lalai dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak dapat mencapai tujuan atau target yang digariskan. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan dilaksanakan penilaian kinerja tersebut karyawan akan senantiasa termotivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban untuk dapat mencapai sesuai tujuan perusahaan.

Penilaian Kinerja merupakan ukuran yang digunakan untuk dapat melakukan evaluasi ketercapaian pelaksanaan tugas pada person karyawan dan atau tim kerja dalam perusahaan (Mondy, 2008). Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai alat evaluasi yang baik bagi setiap karyawan. Lain pihak evaluasi kinerja juga dapat dijadikan sebagai proses penilaian kinerja dari atasan pada bawahannya berdasarkan portofolio yang dihasilkan dari setiap karyawan (Wirawan, 2009).

Promosi jabatan yang baik dan terstruktur membuat karyawan bekerja dengan giat, meningkatkan *skill* di bidang yang digeluti, meningkatkan kerja sama antar karyawan selain itu hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Promosi jabatan yang kurang dan tidak terstruktur membuat karyawan meremehkan tugas karena mereka merasa kurang dihargai dalam pemenuhan tugasnya, serta tidak ada penghargaan untuk menghargai prestasi mereka. Selain itu, promosi jabatan yang kurang sejalan dengan menurunnya kinerja karyawan. Implikasi apabila promosi jabatan dilakukan dengan maksimal maka promosi

jabatan akan berdampak penuh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentunya beriringan dengan meningkatnya kualitas kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa harus meningkatkan kualitas kerja demi terpenuhinya kualifikasi promosi jabatan.

Kajian ini selaras dengan penelitian Deninda (2020) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi promosi jabatan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kombinasi yang baik antara promosi jabatan yang diberikan oleh pimpinan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Promosi jabatan dapat dijadikan motor penggerak dalam setiap pelaksanaan tugas-tugas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pasti sangat berharap agar kinerja karyawan dapat optimal dan sebaliknya karyawan juga memiliki harapan agar perusahaan juga memberika apresiasi pada setiap pencapaian yang di peroleh oleh karyawan salah satunya dengan promosi jabatan.

KESIMPULAN

Penulis berkesimpulan, agar kinerja karyawan bisa mencapai performa terbaik, maka diperlukan penilaian. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengevaluasi performa kerja masing-masing karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai bentuk motivasi sekaligus apresiasi dalam bekerja. Dengan adanya kegiatan penilaian kinerja berimplikasi pada semangat karyawan untuk memberikan performa terbaik, karena merasa mendapatkan *support*, motivasi dan apresiasi.

Promosi jabatan yang kurang dan tidak terstruktur membuat karyawan meremehkan tugas, karena mereka merasa kurang dihargai dalam pemenuhan tugas. Strategi yang harus digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat dilakukan dengan mencukupi kebutuhan karyawan baik yang bersifat materiil maupun yang bersifat non-materiil. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketersediaan infrastruktur, lingkungan kerja, job description, visi-misi, budaya organisasi, sistem komunikasi, cara kerja pimpinan, pelatihan, bonus, dan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). *Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work*. *Frontiers in Psychology*, 7, 704.
- Deninda, F. (2020). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman*. Tugas Akhir. Yogyakarta.

- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). *Measuring of Job Satisfaction: The Use of Quality of Work Life Factors*. Benchmarking: An International Journal.
- Hagemeister, A., & Volmer, J. (2018). *Do Social Conflicts at Work Affect Employees' Job Satisfaction?*. International Journal of Conflict Management.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). *Job Characteristics, Work Involvement, and Job Performance of Public Servants*. European Journal of Training and Development.
- Khalilzadeh, J., Del Chiappa, G., Jafari, J., & Borujeni, H. Z. (2013). *Methodological Approaches to Job Satisfaction Measurement in Hospitality Firms*. International Journal of Contemporary Hospitality Management.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10. Alih Bahasa, Bayu Airlangga, MM). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Dirgahayu, P. (2016). *Career Perception at the Republic Indonesian Police Organization Impact of Distributive Fairness, Procedural Fairness and Career Satisfaction on Affective Commitment*. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 22(2), 130-135.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Ketiga. Bandung: Sulita.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yahyagil, M. Y. (2015). *Values, Feelings, Job Satisfaction and Well-Being: The Turkish Case*. *Management Decision*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisan artikel ini terwujud dengan bantuan dari pihak Redaksi Efisiensi yang telah menerima artikel ini untuk di terbitkan pada Jurnal Efisiensi.

PROFIL PENULIS

Penulis merupakan Dekan Fakultas Ekonomi periode 2019-2023 dan sekaligus dosen di Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.