

LITERATURE REVIEW: PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Keisya Annida¹, Aisah², Lina Endang Maulani³, Bifa Sahari⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora
Universitas Nusa Putra Sukabumi

ABSTRAK

Promosi jabatan dan pengembangan karir sangat berpengaruh untuk sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintah. Hal ini dikarenakan dengan adanya promosi jabatan dan pengembangan karir tentu dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Untuk itu, penulis melakukan *literature review* terkait dengan hal tersebut. Adapun tujuan adanya *literature review* ini adalah untuk *mereview* seberapa berpengaruh promosi jabatan dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. **Metodologi** : *Literature review* dilakukan berdasarkan isu yang berkaitan dengan pembahasan, metodologi, persamaan, serta proposal penelitian lanjutan. Dari 15 penelitian yang digunakan, 5 diantaranya menggunakan metode penelitian kualitatif, dan 10 yang lainnya menggunakan metode penelitian kuantitatif. **Hasil** : Promosi jabatan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tak lain akan mempengaruhi juga terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan di perusahaan atau instansi tersebut.

Kata kunci : *promosi jabatan, pengembangan karir, kinerja, semangat kerja*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan dengan terciptanya kinerja dari para karyawan yang baik dan berkualitas, tentunya hal tersebut penting bagi perusahaan untuk dapat terus maju dan berkembang, terutama dalam menghadapi pesatnya persaingan di era globalisasi.

Dalam era globalisasi ini, khususnya di dunia bisnis yang terus berkembang pesat membuat perusahaan secara tidak langsung dituntut untuk mampu mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia serta meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Untuk

mempertahankan prestasi kerja, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya. Dapat kita ketahui bahwa sumber daya manusia adalah salah satu indikator penting yang sangat berpengaruh dalam pencapaian hasil dari sebuah kinerja perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Dengan menginginkannya kemajuan terhadap perusahaan tersebut, utamanya adalah pengembangan dari setiap sumber daya manusia nya itu sendiri, karena kemajuan akan didapatkan apabila SDM tersebut berjalan dengan efektif dan efisien. Adapun dengan demikian, tentunya membuat perusahaan berpikir mengenai bagaimana membuat sumber daya manusia itu dapat memajukan perusahaannya, yaitu salah satunya dengan melakukan promosi terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dengan diadakannya target promosi, karyawan akan merasa diapresiasi dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang optimal.

Mayoritas perusahaan yang ada di indonesia menggunakan sistem promosi (naik jabatan) terhadap karyawannya, promosi ini diadakan guna untuk sebuah kesempatan seseorang untuk maju dan berkembang dalam karirnya. Dapat jelas kita ketahui, dengan adanya promosi di perusahaan tersebut, membuat para karyawan mendapatkan motivasi kerja yang lebih tinggi lagi dan tentunya hal ini akan meningkatkan kinerja dari pada sumber daya manusia itu sendiri.

Dalam menentukan sebuah keputusan promosi diperlukan berbagai pertimbangan,seandainya terdapat keputusan yang salah dalam melakukan promosi jabatan, maka dapat menyebabkan efek samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan sehingga akan mengakibatkan motivasi kerja menurun dan harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas belum tentu akan tercapai. Agar tidak terjadinya efek negatif di atas pimpinan sebuah perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang akan dipromosikan dilakukan secara subjektif berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Agar dapat dipromosikan, seorang karyawan harus mempunyai nilai-nilai prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, pengalaman kerja yang cukup, serta dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.

BAHAN DAN METODE

Bab ini membahas tentang strategi yang digunakan untuk mencari jurnal yang akan digunakan pada pembuatan jurnal *literature review* ini. Adapun beberapa jurnal tersebut diperoleh dari database yang menyediakan jurnal internasional *Proquest* serta jurnal Scientific Indonesia yaitu *google scholar*. Pada prosesnya penulis membuka website dan menuliskan kata kunci sesuai MESH (*Medical Subject Heading*) yaitu “human resource management”, “performance”, “career development”, dan “promotion” dan dipilih sesuai kategori jurnal ilmiah maka munculah 37.221 jurnal yang ditemukan. Hanya beberapa jurnal yang penulis ambil untuk bahan pelengkap jurnal *literature review* ini. Untuk bahasa, jurnal-jurnal tersebut telah menggunakan bahasa Inggris. Begitu juga dengan pencarian di *google scholar*, penulis menemukan 26.800 jurnal nasional, yang hanya beberapa jurnal saja yang penulis gunakan untuk bahan penelitian ini. Dari kedua website yang penulis telusuri, penulis hanya menggunakan 15 referensi jurnal untuk bahan jurnal *literature review* ini, yaitu 12 jurnal nasional dan 3 jurnal internasional.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu cabang ilmu serta seni yang digunakan untuk mengatur sebuah proses mengenai hubungan dan tenaga kerja supaya efektif dan efisien yang bertujuan untuk membantu perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2012:2). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan yang dimulai dari proses sampai dengan pemeliharaan serta pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Mangkumanegara, 2011:2).

Promosi Jabatan

Promosi merupakan sebuah proses pengalihan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi (Alex S. Nitisemito, 2002:81). Kemudian pendapat menurut Sondang P. Siagian (2000:160), Promosi terjadi ketika pegawai dialihkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar dengan tingkat hierarki lebih tinggi dan penghasilan lebih besar.

Rivai (2009:199) proses promosi terjadi ketika seorang karyawan dialihkan satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dengan pembayaran, tanggung jawab dan level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya

di masa lampau. Promosi dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknis dan non-manajerial.

Hasibuan (2008:108) berpendapat mengenai promosi jabatan bahwa Promosi ialah suatu perpindahan yang memperbesar *authority* (wewenang) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2000:123). Sedangkan, Gomes (2003, 214) memberikan pernyataan bahwa pengembangan karir organisasi adalah *outcomes* yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi. Hasibuan (2001:88) menuturkan bahwa Pengembangan karir merupakan segala aktivitas jika dikerjakan dengan tujuan menaikkan keahlian teknis, terkonsep secara teori dan moral sejalan dengan pertanggung jawaban pekerjaan atau posisi melalui trainer dan pelatihan.

Kinerja

Hartono & Rotinsulu (2015:909) mengatakan bahwa Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Sedangkan, Wibowo (2011: 7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1) Penekanan Masalah Yang Diangkat Untuk Penelitian

Dari keseluruhan jurnal yang penulis dapatkan, masalah yang diangkat poin pentingnya itu ialah terkait dengan pengaruh seberapa besarnya mengenai promosi jabatan, pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau instansi.

Seperti pada jurnal yang ditulis oleh Jekson Simion D. Animun, dkk (2017) yang melakukan penelitian mengenai pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi berdasarkan prestasi kerja karyawan yang di mana objek penelitian tersebut dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), tbk Cabang Manado. Penekanan pada penelitian tersebut yaitu mengenai seberapa berpengaruhnya antara promosi jabatan dan mutasi untuk mengetahui prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Begitu juga dengan jurnal yang ditulis oleh Yudi Eldovi Rakhman, dkk (2016) dan yang ditulis oleh Jeliswan Berkat Iman Jaya Gea (2019) yang juga pada poin penekanannya itu membahas mengenai mutasi ataupun promosi jabatan dan juga kompetensi terhadap pengembangan karir.

Adapun di jurnal selanjutnya yang ditulis oleh Thoriq Rijalulloh, dkk (2017) yang melakukan penelitian mengenai seberapa berpengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja dengan melakukan penelitian pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Malang, penekanan yang diambilnya ialah terkait dengan seberapa signifikan keterkaitan antara pengembangan karir dan promosi jabatan atas semangat kerja di perusahaan tersebut. Begitupun dengan jurnal yang ditulis oleh Juris Tupadela (2020) yang penelitiannya diangkat pada penekanan seberapa besar pengaruh promosi jabatan dan pengembangan karir tersebut terhadap semangat kerja karyawan, apakah dengan adanya promosi itu membuat para karyawan merasa senang dan selalu bersemangat dalam melakukan kegiatan bekerjanya, begitu juga dengan jurnal yang ditulis oleh Astri Ayu Sagita Rani, dkk (2021) dan juga yang ditulis oleh Wahyu Irawan, dkk dengan penekanan penelitian yang serupa.

Adapula jurnal yang ditulis oleh Juliana E. Kawilarang, dkk (2017) dan Afrida Hayati Ritonga, dkk (2015) yang melakukan penelitian yang sama dengan mencari seberapa signifikan keterkaitan antara komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan atas kinerja karyawan.

Adapun pada penelitian yang ditulis oleh Widana Pathiranage Richard Wickramaratne (2020) yang di mana penekanan yang didapat dalam tulisannya itu ialah mengenai pengembangan karir dan dukungan karir dari manajemen senior mempengaruhi kepuasan karir karyawan.

Penulis menyimpulkan seluruh jurnal yang digunakan untuk penyusunan jurnal literature review ini membahas hal yang saling berkaitan yaitu penekannya pada dampak

akhirnya terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan dari pada adanya sebuah promosi jabatan ataupun pengembangan karir di perusahaan tersebut.

2) Metode Penelitian Yang Digunakan

Cristiana (2020), Andreea Elena Matic, dkk (2020), Jekson Simion D. Animun, dkk (2017) menggunakan penelitian yang sama yaitu penelitian deskriptif kualitatif, yang di mana penelitian yang dilakukan oleh Jekson ini dengan menggunakan populasi sebanyak 5 responden yang merupakan sampel dari penelitian. Adapun Thoriq Rijalulloh, dkk (2017) dan Wahyu Irawan, dkk dalam penelitiannya menerapkan metode penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Selanjutnya ada 10 jurnal yang menggunakan metode kuantitatif di dalam penelitiannya, diantaranya yaitu penelitian yang ditulis oleh Yudi Eldovi Rakhman, dkk (2016), Afrida Hayati Ritonga, dkk (2015). Begitu juga dengan Juliana E. Kawilarang (2017) dan Jeliswan Berkat Iman Jaya Gea (2019) yang menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakannya adalah analisis regresi berganda. Ada juga jurnal yang ditulis oleh Iko Oktafiasari (2017) dengan menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakannya yaitu wawancara serta memberikan lembar kuesioner dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukurnya. Kemudian jurnal yang ditulis oleh Astri Ayu Sagita Rani, dkk (2021) dan Juris Tupadela, dkk (2020) yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Ada juga yang ditulis oleh Nurul Aini, dkk (2020) yang menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan, Audra Bianca, dkk menggunakan penelitian kuantitatif yang menggunakan software LISREL versi 8.8 dengan estimasi *maximum likelihood* dan *confirmatory factor analysis*. Begitu juga dengan Widana Pathiranage Richard Wickramaratne (2020) menggunakan penelitian explanatory study dengan pendekatan pengumpulan data kuantitatif serta *cross sectional* dengan survei dalam penelitiannya.

PEMBAHASAN

Analisis Terhadap Persamaan dan Perbedaan Dari Setiap Penelitian

Promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan atas kinerja karyawan di perusahaan, dapat dikatakan apabila promosi meningkat, maka kinerja tersebut pun akan semakin meningkat lebih daripada promosi itu sendiri (Afrida Hayati Ritonga, dkk, 2015).

Begitu juga dalam penelitian Iko Oktafiasari (2017) mendapatkan hasil bahwa promosi jabatan yang ditambah dengan mutasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Pengaruh positif yang signifikan antara variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja karyawan itu memang sesuai dalam penelitian tersebut (Audra Bianca, dkk). Kemudian hasil yang didapatkan dari penelitian yang ditulis oleh Juliana E. Kawilarang, dkk (2017) mendapatkan kesimpulan bahwa pengembangan karir komunikasi, serta promosi jabatan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Dalam hal ini didapatkan bahwa komunikasi dan promosi jabatan sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun di sini didapatkan perbedaan dari penelitian yang lain yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Nurul Aini, dkk (2020) mendapatkan hasil bahwa pengaruh promosi jabatan dan kompetensi itu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir di perusahaan/instansi tersebut. Selain itu juga, kompetensi dan promosi jabatan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan terdapat aspek-aspek yang berkaitan dengan promosi jabatan dan kompetensi dapat menciptakan kinerja karyawan.

Dalam penelitian Yudi Eldovi Rakhman, dkk (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan positif antara Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompetensi secara simultan dengan pengembangan karir karyawan. Itu berarti bahwa adanya peningkatan mutasi, promosi jabatan dan kompetensi secara simultan, akan meningkatkan pengembangan karir karyawan. Hal ini memiliki kesamaan dengan penelitian Jeliswan Berkat Iman Jaya Gea (2019) yang menarik kesimpulan bahwa kecakapan kerja serta pengalaman kerja pegawai secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada pengembangan karir pegawai.

Thoriq Rijalulloh, dkk (2017), Juris Tupadela, dkk (2020), Astri Ayu Sagita Rani, dkk (2021), mendapatkan hasil yang sama di dalam penelitiannya yaitu bahwa promosi jabatan, pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan pada semangat kerja karyawan, jadi dapat diketahui apabila di perusahaan/instansi promosi jabatan serta pengembangan karir meningkat, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Mutasi serta promosi adalah sebuah yang sangat penting guna pengembangan pegawai dan juga untuk memberi motivasi kepada para karyawan supaya dapat mengembangkan prestasi kerja (Jekson Simion D. Animun, dkk, 2017). Penelitian yang

didapatkannya ialah menunjukkan bahwa secara bersamaan promosi jabatan serta mutasi memiliki pengaruh positif pada prestasi kerja karyawan. Promosi jabatan dengan sendirinya pun memberikan pengaruh pada prestasi kerja karyawan. Namun dengan mutasi sendiri tidak memiliki pengaruh positif pada prestasi kerja karyawan. Cristiana DUMITRU Valentina (2015) dalam penelitiannya pun menyatakan bahwa manajemen karir sangat penting demi mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya pun akan menjadikan sebuah prestasi kerja dan kinerja yang baik untuk pengembangan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tak jauh berbeda dengan apa yang juga dihasilkan dari penelitian Widana Pathirana Richard Wickramaratne (2020) bahwa organisasi harus mengembangkan budaya pengembangan karir dan manajemen senior harus mendukung pengembangan karir karyawan sedemikian rupa sehingga meningkatkan kepuasan karir mereka dan meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut.

Promosi, serta pelaksanaan yang demokratis dan adil dari hak pegawai publik untuk berkarir adalah elemen penting dari reformasi yang berhasil dalam administrasi, perolehan dan pelestarian kepercayaan warga negara pada lembaga publik dan pihak berwajib. Oleh karena itu, dalam masyarakat demokratis mana pun, rekrutmen, promosi, dan evaluasi pegawai publik harus dilakukan secara objektif dan transparan, dengan mempertimbangkan secara eksklusif pelatihan profesional, keterampilan, dan keunggulan pribadi (Andreea Elena Matic, dkk, 2020). Adapun yang didapatkan dalam penelitiannya yaitu penekanan mengenai promosi dan pengembangan karir tersebut belum terlaksana secara efektif dan efisien, dengan demikian permasalahannya dikarenakan publik pemerintahan tersebut.

Dapat diketahui, secara keseluruhan dari pada penelitian itu mendapatkan hasil signifikan antara promosi jabatan serta pengembangan karir pada kinerja karyawan yang juga dihasilkan karena adanya prestasi kerja serta semangat kerja karyawan tersebut dalam melakukan kegiatan produktivitas perusahaan/instansi.

Tabel Literature Review

No	Penulis	Judul	Desain	Responden	Prosedur Penilaian	Hasil
1	Jekson Simion D. Animun,	Analisis Pelaksanaan Promosi	Kualitatif Deskriptif	5 Informan	Dilakukannya wawancara dan observasi	Pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat

	Jantje L. Sepang, Yantje Uhing (2017)	Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado			terkait dengan promosi jabatan dan mutasi yang didasarkan dengan prestasi kerja karyawan	pengaruh positif antara promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan. Mutasi tidak memiliki pengaruh secara positif, sedangkan promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
2	Thoriq Rijalulloh, Mochammad Al Musadieq, Moehammad Soe'oad Hakam (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)	Metode Penjelasan (<i>Explanatory Research</i>) Dengan Pendekatan Kualitatif	80 Responden	<i>Proportional random sampling</i> serta kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.	Dalam pengujian yang menggunakan metode analisis regresi linier berganda, didapat hasil bahwa variabel pengembangan karir (X ₁), dan variabel promosi jabatan (X ₂) terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y).
3	Yudi Eldovi Rakhman, Muhamma	Dampak Dari Mutasi, Promosi	Kuantitatif	40 orang karyawan	Sampel yang diambil dalam penelitian ini	Hasil analisis ditemukan bahwa variabel mutasi (X ₁) sebesar 40,2%, Promosi

	d Alfani, Kurniaty (2016)	Karyawan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan			ialah sampling total atau sensus dan kuisioner untuk pengumpulan data	Jabatan (X2) sebesar 63,8%, dan Kompetensi (X3) sebesar 84,2% secara sendiri-sendiri atau bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Pengembangan Karir Karyawan (Y).
4	Juliana E. Kawilaran g, Lotje Kawet, Yantje Uhing (2017)	Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Manado	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda	56 karyawan	Penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert	Komunikasi, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Ajb Bumiputera 1912 Manado
5	Afrida Hayati Ritonga, Angreni Atmei Lubis (2015)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm &	Penelitian Kuantitatif	32 orang	Menggunakan data primer yang dihasilkan dari responden dengan membagikan kuesioner	Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kinerja karyawan PT Herfinta Farm & Plant Medan di pengaruhi oleh Promosi Jabatan.

		Plant Kantor Cabang Medan			atau angket kepada semua responden.	
6	Jeliswan Berkat Iman Jaya Gea (2019)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Kabupaten Nias	Penelitian Kuantitatif Analisis Regresi Berganda	36 pegawai	Kuisisioner untuk pengumpulan data	Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan pada kecakapan kerja dan pengalaman kerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan.
7	Iko Oktafiasari (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri	Pendekatan Kuantitatif	40 karyawan	Menggunakan metode wawancara serta menyebarkan lembar kuisisioner yang diukur dengan menggunakan skala likert	Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri.
8	Nurul Aini, Toni Herlambang, Arik Susbiyani	Dampak Kompetensi Pegawai Dan Promosi	Pendekatan kuantitatif dengan mengguna	161 responden	Menggunakan kuisisioner dengan metode pengambilan	Analisis pada penelitian ini menghasilkan bahwa variabel kompetensi karyawan dan promosi jabatan memiliki

	(2020)	Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Pegawai	kan pengujian asosiatif untuk mengetahui keterkaitan antara dua variabel atau lebih		sampel menggunakan penelitian <i>Non probability sampling</i> serta metode <i>purposive sampling</i> .	pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, kompetensi karyawan, pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara tidak langsung antara variable kompetensi karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir.
9	Juris Tupadela dan Onsardi (2020)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu	Penelitian Kuantitatif Dengan Teknik Sampling Jenuh Atau Sensus	130 Responden	Teknik pengumpulan data menggunakan observasi serta pengisian kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi (r^2) dan uji hipotesis.	Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif serta signifikan pada variabel pengembangan karir (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) secara simultan pada semangat kerja karyawan (Y) di perusahaan PDAM Kota Bengkulu.

10	Audra Bianca, Putiri B. Katili, Shanti K. Anggraeni	Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode <i>Structural Equation Modelling</i>	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan software lisrel versi 8.8 dengan estimasi maximum likelihood dan confirmatory factor analysis	150 Responden	Penilaian menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja serta variabel motivasi, variabel kepuasan kerja dan variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan.
11	Astri Ayu Sagita Rani, Ansita Christiana (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Penelitian kuantitatif menggunakan sampel jenuh	50 Responden	Menggunakan kuisioner untuk memperoleh data	Promosi jabatan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan pada semangat kerja karyawan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Di Kabupaten Kotawaringin Timur. Jadi apabila promosi jabatan serta pengembangan karir meningkat, maka semangat kerja para karyawan itu pun akan

		(Bkpsdm) Di Kabupaten Kotawaringi n Timur				semakin meningkat.
12	Widana Pathiranag e Richard Wickrama ratne (2020)	Sustainabilit y in Career Developme nt: The Impact of Career Developme nt Culture and Career Support of Senior Managemen t on Career Satisfaction	Penelitian explanator y study dengan pendekata n pengumpu lan data kuantitatif serta dengan Studi cross sectional	196 Responden	Sebuah survei online dengan menggunaka n kuisioner dalam mengumpulka n data	Temuan penelitian ini mengusulkan bahwa, organisasi harus mendukung karyawan mereka dalam hal penciptaan budaya pengembangan karir dan memberikan dukungan karir oleh manajemen senior, yang hasilnya adalah kepuasan karir yang meningkat.
13	Cristiana DUMITRU Valentina (2015)	Corelations between Career Managemen t, Communica tion and Career Developme nt	Kualitatif Deskriptif	-	Analisis studi pustaka dari beberapa sumber	Manajemen karir sangat penting demi mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya pun akan menjadikan sebuah prestasi kerja dan kinerja yang baik untuk pengembangan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya.
14	Andreea	Performanc	Kualitatif	-	Tinjauan	Promosi dan

	Elena Matic, Stefania Cristina Mirica (2020)	e And Efficiency – Criteria For Promotion And Career Development For Public Employees	Deskriptif		ketentuan hukum Rumania mengenai konsep kinerja dan efisiensi dalam administrasi publik dan tinjauan sistematis literatur di bidang ini.	pengembangan karir tersebut belum terlaksana secara efektif dan efisien, dengan demikian permasalahannya dikarenakan oleh publik pemerintahan tersebut.
15	Wahyu Irawan, Achmad Agus Priyono, Khoirul ABS	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Indomarco Prismaatama Cabang Malang)	Exsplanatory Research	60 Responden	Menggunakan kuisioner untuk penilaian atau pengumpulan data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengembangan karier serta promosi jabatan memiliki pengaruh positif pada semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan 15 jurnal penelitian yang sudah penulis paparkan di atas didapatkan kesimpulan bahwa promosi jabatan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tak lain akan mempengaruhi juga terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan di perusahaan atau instansi tersebut.

SARAN

Dari hasil *literature rivew* penulis terhadap beberapa jurnal penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa promosi jabatan ataupun mutasi dan juga pengembangan karir sangat perlu diperhatikan lagi karena berguna untuk meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan yang juga bisa membantu perusahaan/instansi untuk mencapai tujuannya.

REFERENSI

- Aini, N., Herlambang, T., & Susbiyani, A. (2020). Dampak Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(2), 164–176.
- Analysis, E. T. (2020). 李欣^{1,2} 李渊¹ 任亚鹏². 08(01), 190–196.
- Ayu, A., & Rani, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Di Kabupaten Kotawaringin Timur. 6(2), 13–24.
- Bianca, A., Katili, P. B., & Anggraeni, S. K. (2014). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 419–428.
- Dumitru, C., & Voinea, V. (2015). Corelations between Career Management , Communication and Career Development. *Valahian Journal of Economic Studies*, 6(2), 99–109.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 82–94.
- Kawilarang, J. E., Kawet, L., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 884–892.
- Manado, C. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi

- Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3098–3107. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17374>
- Matic, A. E., & Mirica, S. C. (2020). Performance and Efficiency – Criteria for Promotion and Career Development for Public Employees. *Eurasian Journal of Social Sciences*, 8(1), 13–21. <https://doi.org/10.15604/ejss.2020.08.01.002>
- Oktafiasari, I. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri. *Simki-Economic*, 01(08), 1–13. http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/8bb4d2d323d884f42ab5921ab1b783cd.pdf
- Rakhman, Y. E. (2016). Dampak Dari Mutasi, Promosi Karyawan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(5), 58–72.
- Rijalulloh, T., & Musadieg, M. Al. (2017). SEMANGAT KERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2), 110–117. <https://www.neliti.com/id/journals/jurnal-administrasi-bisnis-s1-universitas-brawijaya?page=2>
- Ritonga, A. H., & Lubis, A. A. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(2), 112–125.
- Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Wickramaratne, W. P. R. (2021). Sustainability in Career Development: The Impact of Career Development Culture and Career Support of Senior Management on Career Satisfaction. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 10(2), 1–9. <https://doi.org/10.5195/emaj.2020.194>