



Pengaruh Kemampuan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Promosi Jabatan (Studi pada pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo)

Agatha Tyagita Ayuningtyas^{1*}, Chamariyah², Indra Prasetyo³

¹⁻³ Manajemen, FEB, Universitas Wijaya Putra Surabaya, Indonesia

Email: agathagita78@gmail.com^{1*}, chamariyah72@gmail.com², indra.tboe@gmail.com³

Alamat: Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3, Babat Jerawat, Kec. Pakal, Surabaya, Jawa Timur 60197

*Korespondensi Penulis

Abstract: Agatha Tyagita Ayuningtyas, 2025. *The Influence of Work Ability and Loyalty on Employee Performance Mediated by Job Promotion (Study on Employees of PT. Pegadaian CP Ponorogo)*. Postgraduate Program, Wijaya Putra Surabaya University. This study is an associative or causal relationship research with a quantitative approach, using a sample of 46 respondents. Data analysis is conducted using SEM-PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares). The objectives of the study are: 1) To test and analyze whether work ability affects employee promotion; 2) To test and analyze whether loyalty affects employee promotion; 3) To test and analyze whether job promotion affects employee performance; 4) To test and analyze whether work ability indirectly affects employee performance through job promotion. The results of the study show that: 1) Work ability has a direct and significant effect on job promotion, with an original sample value of 0.272; 2) Loyalty has a direct and significant effect on job promotion, with an original sample value of 0.311; 3) Job promotion has a direct and significant effect on employee performance, with an original sample value of 0.643; 4) Work ability has an indirect and significant effect on employee performance mediated by job promotion, with an original sample value of 0.200. This study highlights the importance of work ability and loyalty as key factors influencing employee performance, directly and indirectly, through job promotion, providing valuable insights for human resource management at PT. Pegadaian CP Ponorogo.

Keywords: Employee Performance; Job Promotion; Quantitative Study; SEM-PLS; Work Ability

Abstrak: Agatha Tyagita Ayuningtyas, 2025. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan PT. Pegadaian CP Ponorogo). Program Pascasarjana, Universitas Wijaya Putra Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian hubungan asosiatif atau kausal dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan sampel sebanyak 46 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares). Tujuan penelitian adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan; 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan; 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah kemampuan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui promosi jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kemampuan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap promosi jabatan, dengan nilai original sample sebesar 0,272; 2) Loyalitas berpengaruh langsung dan signifikan terhadap promosi jabatan, dengan nilai sampel awal sebesar 0,311; 3) Promosi jabatan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sampel awal sebesar 0,643; 4) Kemampuan kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh promosi jabatan, dengan nilai sampel awal sebesar 0,200. Studi ini menyoroti pentingnya kemampuan kerja dan loyalitas sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui promosi jabatan, sehingga memberikan wawasan berharga bagi manajemen sumber daya manusia di PT. Pegadaian CP Ponorogo.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja; Kinerja Karyawan; Promosi Jabatan; SEM-PLS; Studi Kuantitatif

1. PENDAHULUAN

Agar aktivitas manajemen dan tujuan pencapaian kinerja dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang kemampuan kerja serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin. Kinerja pegawai dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tercapainya kinerja pegawai sesuai yang diharapkan organisasi akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dan mengikuti perkembangan perubahan yang begitu pesat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai prestasi kerja/kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Setiap kinerja pegawai dalam satu organisasi pun tidak akan sama hasilnya, disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kelebihan, kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing. Para ahli lain berpendapat bahwa kinerja seorang pegawai dapat meningkat karena adanya faktor kemampuan kerja yang mempengaruhi.

Sebagaimana yang di kemukakan oleh Byar dan Rue dalam Sutrisno (2020:151) adanya dua hal yang mempengaruhi kinerja yaitu individu dan kemauan untuk meningkatkan kemampuan bekerja. Individu yang di maksud yaitu bagaimana kemampuan pegawai, seberapa besar motivasinya dalam bekerja, dan kepribadian pegawai tersebut yang mempengaruhi hubungan dalam bekerja baik dari atasan ke bawahan ataupun sesama bawahan. Kinerja pegawai akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi. Tuntutan dan tantangan akan transparansi dan akuntabilitas penyelenggara penegakan hukum sebagai implementasi *good governance* dan *clean government* serta hak publik untuk memperoleh informasi sesuai peraturan perundang-undangan, menjadi kewajiban bagi institusi publik untuk

dapat diwujudkan. Hasil akhir dari sebuah aktivitas manajemen adalah tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dapat diwujudkan melalui keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya. Beberapa faktor untuk mewujudkan tujuan organisasi PT. Pegadaian CP. Ponorogo sebagai objek penelitian ini adalah meningkatkan kinerja pegawai dan komitmen organisasi yang kuat dari semua unsur organisasi. Untuk dapat mewujudkan harapan dan keinginan tersebut diatas, ternyata sulit untuk dipenuhi sehingga terjadi masalah masih rendahnya kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo yang telah ditunjukkan yang akhirnya berdampak banyaknya permasalahan yang terjadi dilapangan kurang tertangani secara optimal. PT. Pegadaian CP Ponorogo, keberadaan pegawai yang memberikan pelayanan kepada nasabah dituntut untuk bekerja secara legalitas, *proporsionalitas*, *profesionalitas*, *nesesitas*, *reasonable*, efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan tugas pokok, fungsi dan peran organisasi dalam meng-optimalkan laayanan semakin excelent. Kinerja pegawai Pegadaian CP Ponorogo dalam hal ini sebagai objek penelitian merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Menurut Miner, (2022:25), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja.

Pertama adalah kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kedua, kuantitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Ketiga, waktu kerja yang menerangkan mengenai berapa jumlah absen, keterlambatan masa kerja yang telah dijalani *individu* pegawai tersebut. Dan yang terakhir adalah kerja sama, yang menjelaskan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan yang mengacu kepada sistem yang ada di Pegadaian. Beberapa kebijakan dan peraturan telah dikeluarkan oleh pimpinan Pegadaian untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja pegawai melalai Sistem Manajemen Kinerja. PT. Pegadaian CP Ponorogo merupakan salah satu lembaga keuangan non Bank yang

mengkhususkan diri dalam layanan gadai. Gadai sendiri merupakan bentuk pinjaman yang diberikan dengan jaminan barang berharga seperti emas, perhiasan, kendaraan dan barang bernilai lainnya (Al Faqih & Yalis 2022). PT. Pegadaian CP Ponorogo sebagai lembaga BUMN yang beroperasi dan memberikan pelayanan di Wilayah Kabupaten Ponorogo, telah berperan aktif dalam memberikan layanan gadai kepada masyarakat Indonesia, Seiring dengan perkembangan jaman lembaga ini terus berinovasi menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi serta kebutuhan nasabah, nasabah dapat menerima layanan pegadaian dengan cepatan fleksibilitas serta memperoleh pinjaman sesuai kebutuhan mereka.

Tujuan utama lainnya dari PT. Pegadaian CP Ponorogo juga berpartisipasi dalam berbagai program yang mendukung ekonomi masyarakat seperti pelatihan dan edukasi keuangan. Dalam menjalankan tugasnya pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo harus mendukung dan sejalan dengan visi dan misi PT. Pegadaian agar senantiasa meningkatkan kinerja semakin optimal guna memenuhi kebutuhan pelayanan kepada nasabah. Oleh karena berbagai faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai selalu digunakan misalkan melalui kemampuan kerja, dan promosi jabatan. Salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Pegadaian yaitu kemampuan kerja adalah hal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai, karena seorang yang mempunyai kemampuan kerja baik maka kinerja dari seorang tersebut pasti baik. Tetapi tidak semua pegawai Pegadaian mempunyai kemampuan kerja baik yang dapat disebabkan oleh pegawai itu tidak cocok dengan bidang atau pekerjaan yang saat ini dikerjakan ataupun memang kemampuannya kurang sehingga berdampak pada kinerjanya yang kurang baik ketika menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kemampuan kerja adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu untuk mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins, (2021). Seperti dikemukakan oleh Byars dalam Sutrisno (2020:151) bahwa faktor individu seperti *abilities* (kemampuan) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Jadi, tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam di berbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor kemampuan kerja, sehingga menuntut pegawai yang berkualitas dan profesional. Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugasnya. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Berbagai upaya dilakukan oleh pimpinan PT. Pegadaian CP Ponorogo dalam mendukung peningkatan kemampuan kerja pegawai PT. Pegadaian CP

Ponorogo, yang bertujuan dengan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai bekerja dengan cekatan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Kemampuan kerja terdiri merupakan kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik. Kemampuan kerja adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan, dan mentalitas (moral). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan kesehatan prima, yang sangat harus diperhatikan oleh semua pegawai dalam hal ini khususnya pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak ada kendala. Selain itu, mentalitas (moral) yang baik sangat penting dan bisa menunjang kinerja.

Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula kinerja yang bersangkutan. Hal ini bertujuan agar kualitas yang dimiliki seseorang sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga pegawai/sumber daya manusia yang ada menjadi akan produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Pegawai Pegadaian sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi dituntut agar mempunyai kinerja dan kualitas yang tinggi. Berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, memaksimalkan kemampuan yang ada pada pegawai harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar pegawai dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap kinerja merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen. Berdasarkan hasil studi empiris kajian tentang adanya hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja telah banyak diteliti. Kajian tersebut diantaranya dilakukan Krisnasari, (2019) yang meneliti tentang kemampuan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun perbedaan hasil penelitian tentang kemampuan terhadap kinerja yang dilakukan peneliti pendahulu lainnya yaitu Prastiwi *et.al*, (2022), hasil peneliti ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Terdapatnya *gap research* ini menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di PT. Pegadaian CP Ponorogo dengan karakteristik responden yang berbeda pula yaitu pegawai. Faktor lain selain kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Manakala dilakukan di

PT. Pegadaian CP Ponorogo dengan karakteristik responden yang berbeda. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Simamora, (2021:66), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor organisasi dimaksud yaitu tercapainya kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh faktor promosi jabatan memiliki peranan yang penting yang mampu meningkatkan kinerja. Promosi jabatan pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi organisasi dikarenakan promosi jabatan berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan promosi jabatan pada pegawai yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya atau secara berkala. Dengan kata lain promosi jabatan di Pegadaian adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Promosi jabatan merupakan rangkaian penempatan pegawai pada posisi atau jabatan selama masa bekerja di lingkungan organisasi manapun. Promosi jabatan sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektifitas dalam bekerja. Promosi jabatan adalah suatu kenaikan jabatan seorang pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi, (Irfan, 2022). Kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi sedikit atau banyaknya promosi yang dilakukan oleh pimpinan, maka dari itu kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan bagi organisasi karena dapat mempercepat tujuan organisasi, jika kinerja pegawai rendah akan menimbulkan kegagalan dalam suatu organisasi. Hubungan promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja akan saling mempengaruhi karena dengan adanya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh pihak instansi kepada pihak pegawai dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari pegawai untuk memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Kemungkinan promosi jabatan yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilannya, akan tetapi tanggung jawab dan kemampuan yang semakin meningkat, karena promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai bahkan menjadi sebuah tujuan yang selalu di harapkan. Setiap pegawai berusaha memberikan *performa* yang terbaik bagi organisasi dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh organisasi, sehingga pegawai mendapatkan ganjaran berupa promosi jabatan. Dalam hal ini untuk mencapai kinerja yang optimal penting bagi pegawai memiliki kompetensi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan promosi jabatan.

Hal ini akan mendorong pegawai-pegawai memiliki kemampuan untuk bertindak lebih terarah dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Pegadaian CP Ponorogo dijumpai fenomena kinerja pegawai Pegadaian CP Ponorogo tidak tercapai sesuai harapan, hal ini diduga karena disebabkan oleh faktor kemampuan kerja, dan promosi jabatan. Faktor-faktor penyebab fenomena penyebab rendahnya kinerja pegawai tersebut ditinjau dari faktor kemampuan kerja yaitu: keterampilan pegawai yang kurang memadai, banyaknya pegawai dengan masa kerja yang relative baru berdampak pada penanganan tugas kerja kurang optimal dan membutuhkan waktu lama dalam penyelesaian tugas-tugas tersebut, pegawai dituntut bekerja melampaui jam kerja normal serta target kerja tinggi yang harus dicapai, namun hal ini kurang mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan. ditinjau dari faktor promosi jabatan, banyak pegawai yang menempati jabatan baru akan tetapi tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, serta penempatan yang jauh dari tempat tinggal. Sebagai lembaga keuangan layanan gadai non Bank dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tentunya PT. Pegadaian CP Ponorogo dalam menjalankan tugasnya mengalami pasang surut terhadap pencapaian kinerja. Beberapa faktor yang menjadi penyebab adalah 1) Adanya kemampuan kerja pegawai yang beraneka ragam, 2) Promosi jabatan pegawai dan penempatan pegawai di organisasi yang tidak sesuai dengan bidang keilmuan. Hal ini merupakan tanggung jawab pimpinan sebagai manajemen tertinggi agar mampu mengelola dengan baik sehingga kinerja pegawai bisa meningkat lebih optimal. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan penelitian, *gab reseach* dan fenomena, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Adapun judul penelitian yang diangkat adalah “Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo Yang Dimediasi Oleh Promosi jabatan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo yang dimediasi oleh promosi jabatan. Termotivasi dari berbagai hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tentang hubungan kemampuan kerja, promosi jabatan yang kaitannya dengan kinerja; dipandang perlu untuk melakukan penelitian lanjutan namun menggunakan objek yang berbeda yaitu di Pegadaian CP Ponorogo. Hal ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pencapaian kinerja pegawai yang telah dicapai apakah telah sesuai dengan harapan organisasi. Realitas yang ada adalah kemampuan kerja pegawai banyak yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh pegawai dan belum mampu mendukung terhadap peningkatan kinerja. Dipandang dari sisi promosi jabatan sebagian pegawai Pegadaian CP Ponorogo telah banyak dipromosikan pada tempat yang baru dan level jabatan yang lebih tinggi namun dari hasil promosi jabatan tersebut

belum sepenuhnya dapat difungsikan terhadap peningkatan kinerja semakin optimal. Adapun alasan pemilihan objek penelitian dipilihnya Pegadaian CP Ponorogo pada instansi ini dikarenakan terdapatnya fenomena yang layak untuk diteliti serta adanya perbedaan karakteristik responden yang akan diteliti yang bertujuan keragaman ini akan memberikan kontribusi yang menarik terhadap pengembangan penelitian yang akan datang.

Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan permasalahan yang ada pada penelitian ini, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

a) Apakah kemampuan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo? b) Apakah kemampuan kerja secara langsung berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo? c) Apakah promosi jabatan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo? d) Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo yang dimediasi promosi jabatan?

Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam bahasan sebelumnya, maka rumusan tentang tujuan penelitian ini adalah untuk:

a) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo. b) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo. c) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo. d) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo yang dimediasi promosi jabatan.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun secara terperinci tentang manfaat teoritis dan manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

Manfaat teoritis (Bagi pengembangan ilmu)

Bagi peneliti yang akan datang, hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang kemampuan kerja, loyalitas dan kinerja pegawai yang dimediasi promosi jabatan.

Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk tambahan referensi perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya dan bagi pembaca hasil penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkaya keilmuaan tentang kajian ilmu Manajemen SDM khususnya tentang kemampuan kerja, loyalitas dan kinerja pegawai yang dimediasi *Promosi jabatan*.

Bagi pengembangan ilmu, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan konseptual baru hasil penelitian khususnya tentang kajian kemampuan kerja, loyalitas dan kinerja pegawai yang dimediasi promosi jabatan.

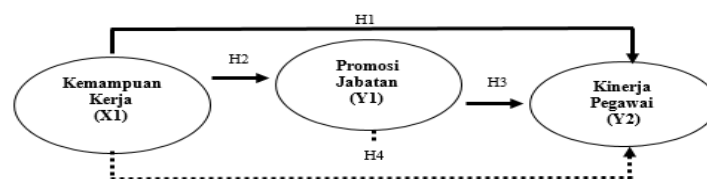
Manfaat praktis

Bagi pimpinan di PT. Pegadaian CP Ponorogo, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka pengambilan kebijakan meningkatkan kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo, melalui faktor kemampuan kerja, loyalitas dan promosi jabatan.

Bagi Manajemen PT. Pegadaian CP Ponorogo, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan dalam membuat pertimbangan dan merumuskan kebijakan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai ditinjau dari sisi kemampuan kerja, loyalitas dan promosi jabatan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada bahasan diatas, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dirumuskan kerangka berpikir penelitian. Untuk mempermudah orang lain memahami tentang kerangka pemikiran penelitian tersebut selanjutnya ditunjukkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual penelitian sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo.
- H4: Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CP Ponorogo yang dimediasi oleh promosi jabatan.

The research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research results and the theoretical basis used in the research, including the relationship between influential variable (Dewi, Rina, Zuhro, Diana, et al. 2024:142-160). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2021).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Pegadaian CP Ponorogo yang berjumlah 46 orang. Adapun sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu pegawai di PT. Pegadaian CP Ponorogo sebanyak 46 orang, metode pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Metode *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel, dimana jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji signifikansi koefisien path pada model structural.

Korelasi	P Values	Keterangan
Kemampuan Kerja → Kinerja Pegawai	0.005	Signifikan
Kemampuan Kerja → Promosi Jabatan	0.015	Signifikan
Promosi Jabatan → Kinerja Pegawai	0.000	Signifikan
Kemampuan Kerja → Promosi Jabatan → Kinerja Pegawai	0.038	Signifikan

Sumber: Data diolah, smartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi koefisien path menunjukkan ada beberapa variabel yang tidak signifikan karena nilai *p-value* > sig. 0,05 (H1) Variabel signifikan karena nilai *p-value* < sig. 0,05 (H2, H3, H4, H5, H6, dan H7).

Tabel 2. Pengujian Pengaruh Langsung.

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan Kerja → Kinerja Pegawai	0.272	H ₁ diterima
Kemampuan Kerja → Promosi Jabatan	0.311	H ₁ diterima
Promosi Jabatan → Kinerja Pegawai	0.643	H ₁ diterima

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2025

Hasil pengaruh langsung jalur kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yaitu 0.272, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuab kerja terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang

dimiliki yaitu sebesar 0.311, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kemampuan kerja terhadap promosi jabatan. Promosi jabatan berpengaruh positif ibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.643, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kemampuan Kerja → Promosi Jabatan → Kinerja Pegawai	0.200	H ₆ diterima (Mediasi Penuh)

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap promosi jabatan dan kinerja pegawai diterima dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.200. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dapat diterima dari kemampuan kerja terhadap promosi jabatan dan kinerja pegawai.

Pembahasan

Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian CP Ponorogo.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya nilai kinerja pegawai dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin optimal, dengan kata lain apabila PT Pegadaian CP Ponorogo meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kemampuan kerja maka kinerja pegawai dapat meningkat pula. Kemampuan kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dann aspek-aspek tentang kinerja pegawai yang telah ditetapkan PT Pegadaian CP Ponorogo telah dipahami oleh pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi PT Pegadaian CP Ponorogo. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 1 diterima. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.005 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja pegawai mampu menciptakan kinerja pegawai semakin meningkat khususnya di PT Pegadaian CP Ponorogo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Neti dkk,

(2023), Prastiwi *et.al*, (2023), Sembiring *et.al*, (2021) dan Surani *et.al*, (2020), Dimana temuan penelitiannya menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya hubungan yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan factor: kematangan usia seseorang mempengaruhi kemampuan dalam menyesuaikan pekerjaan; kematangan usia seseorang mempengaruhi kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat berkaitan pekerjaan; keterampilan yang memadai sangat mendukung pegawai dalam mengidentifikasi resiko yang akan dihadapi terkait pekerjaan; keterampilan yang memadai dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi terkait pekerjaan; pengalaman yang dimiliki pegawai sehingga mampu bekerja dengan cekatan; dan pengalaman yang dimiliki pegawai sehingga mampu bekerja dengan terampil

Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan Pegawai PT Pegadaian CP Ponorogo.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini berarti tingginya nilai kemampuan kerja pegawai dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan, dengan kata lain apabila PT Pegadaian CP Ponorogo meningkatkan segala aspek yang mampu meningkatkan kemampuan kerja dan aspek-aspek kemampuan kerja dapat difungsikan untuk pegawai mengikuti promosi jabatan. Kemampuan kerja berdampak positif signifikan terhadap promosi jabatan pegawai yang telah ditetapkan di lingkungan PT Pegadaian CP Ponorogo. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja mampu menciptakan promosi jabatan pegawai meningkat khususnya pada lingkungan PT Pegadaian CP Ponorogo. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, hipotesis 2 diterima. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kemampuan kerja terhadap promosi jabatan yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.015 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja semakin meningkat dan berdampak pada promosi jabatan pegawai dilaksanakan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja semakin maksimal khususnya di PT Pegadaian CP Ponorogo. Kemampuan kerja terhadap promosi jabatan dipengaruhi oleh factor: Selalu hadir/masuk kantor sesuai ketentuan yang berlaku; Selalu hadir/masuk kerja tepat waktu; Memiliki tingkat ketelitian yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaan; Memiliki tingkat ketelitian yang cukup baik dalam mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan; Memiliki tingkat ketaatan kerja yang cukup baik; Memiliki tingkat tanggung jawab yang baik terhadap penyelesaian beban kerja; Memiliki tingkat kepatuhan

yang baik dalam menjalankan peraturan kerja; Memiliki tingkat ketaatan yang baik dalam mematuhi peraturan kerja; Memiliki tingkat keserasian yang baik dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan secara bersama; dan Memiliki tenggang rasa yang baik untuk saling menghormati antar rekan kerja/ pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Fajar *et.al*, (2022), dimana hasil penelitian pendahulu ini menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari kemampuan kerja terhadap promosi jabatan. Kemampuan kerja sebenarnya telah digunakan oleh manajemen PT Pegadaian CP Ponorogo sebagai upaya dan komitmen untuk mengikurkan pegawai dalam promosi jabatan yang dilaksanakan di internal organisasi tersebut, pegawai dilalu didorong untuk meningkatkan kemampuan kerja agar mendukung terhadap tujuan organisasi untuk melaksanakan perubahan dalam memberikan pelayanan terhadap nasabah agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kemampuan kerja pegawai senantiasa ditingkatkan agar semakin optimal.

Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian CP Ponorogo.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel promosi jabatan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya nilai promosi jabatan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai semakin optimal, dengan kata lain apabila PT Pegadaian CP Ponorogo meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan promosi jabatan maka kinerja pegawai dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.050). Promosi jabatan berdampak positif terhadap nilai-nilai yang terdapat pada kinerja pegawai yang telah ditetapkan, khususnya di lingkungan PT Pegadaian CP Ponorogo. Hal ini dapat diartikan bahwa Promosi Jabatan mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan PT Pegadaian CP Ponorogo. Hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 3 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan yang dilakukan PT. Pegadaian CP Ponorogo mampu meningkatkan gairah kerja dan menciptakan kinerja pegawai PT Pegadaian CP Ponorogo semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian Delima *et al.*,

(2022), Surani *et al.*, (2020), dan Puspita *et al.*, (2020) Dimana hasil penelitiannya menjelaskan terdapat hubungan yang signifikan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Promosi jabatan sebenarnya telah dilaksanakan secara periodik 1-2 tahun sekali dan difungsikan di lingkungan PT Pegadaian CP Ponorogo sebagai upaya dan komitmen manajemen untuk mendorong agar kinerja pegawai meningkat optimal, yang pada akhirnya diharapkan terjadi perubahan yang semakin baik dalam memberikan pelayanan terhadap nasabah/masyarakat. Hubungan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor: Kriteria promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kejujuran yang tinggi pada dirinya sendiri dan pekerjaannya, Kriteria promosi jabatan bagi pegawai yang melaksanakan serta menggunakan jabatan berdasarkan tupoksi, Kriteria promosi jabatan bagi pegawai yang tidak menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan personal/sendiri, Peluang promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik terkait pekerjaan, Peluang promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas pekerjaannya dan memiliki kecakapan menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu, Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dan penuh tanggungjawab diberi kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan, Pegawai yang memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi dan pimpinan diberi kesempatan mengikuti promosi jabatan, Sikap yang ditunjukkan pegawai saling menolong dan membantu pekerjaan antar rekan kerja merupakan penilaian pimpinan mempertimbangkan pegawai yang layak mendapatkan reward dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, dan Sikap memiliki kerjasama yang baik dengan semua pegawai dalam mencari solusi yang dihadapi organisasi dan persoalan pekerjaan menjadi kebijakan pimpinan untuk mempertimbangkan promosi jabatan.

Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pegadaian CP Ponorogo yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan. Hal ini berarti promosi jabatan dapat memediasi penuh antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai. Promosi jabatan mampu berperan sebagai penghubung mampu memediasi kemampuan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kemampuan kerja terhadap promosi jabatan dan kinerja pegawai yaitu dengan nilai *p Values* sebesar 0.038 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan mampu memediasi kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian CP Ponorogo. Kemampuan kerja dan Promosi jabatan sebenarnya telah digunakan di lingkungan PT Pegadaian CP Ponorogo sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di

internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap nasabah agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti semangat kerja semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya kinerja pegawai. Hasil temuan penelitian ini tentang hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh promosi jabatan merupakan keterbaruan (*Novelty*) penelitian yang dilakukan karena belum diketemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh promosi jabatan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Ikhbal *et.al*, (2024), Neti dkk, (2023), Prastiwi *et al.*, (2022). Dimana temuan penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai; hasil penelitian Fajar *et al.*, (2022) dimana temuan penelitiannya menjelaskan adanya hubungan yang signifikan kompetensi terhadap promosi jabatan; Hasil penelitian ini juga memperkuat dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Randy *et al.*, (2022) Fajar *et al.*, (2022), Dimana hasil penelitiannya menjelaskan terdapat hubungan yang signifikan kompetensi terhadap promosi jabatan dan kinerja pegawai; dan delima (2020) dimana temuan penelitiannya menjelaskan adanya hubungan yang signifikan secara langsung promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh *et.al*. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana *et.al*. 2019: 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim *et al*. 2024: 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro *et al*. 2024: 98). In a competitive bussiness environment, credit marketing strategies play an important role in customer acquisition and retention. (Mahjudin, *et. al*. 2025: 2659 - 2672). Pendekatan penelitian ini adalah keseluruhan proses pemikiran dari penentuan secara luas dari hal-hal yang akan diteliti agar tercapai sebaik-baiknya. (Sutopo, *et*.

al. 2021: 83 - 92). Promosi yang dilakukan dengan memberikan pengetahuan konsumen terhadap kualitas produk perusahaan sehingga menarik perhatian konsumen untuk menggunakan jasa penyewanya. (Firdaus, Fikri, et al. 2021: 76 - 82).

4. KESIMPULAN

a) Kemampuan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap promosi jabatan, maka hipotesis 1 diterima. b) Kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai, maka hipotesis 2 diterima. c) Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis 3 diterima. d) Kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi promosi jabatan, maka hipotesis 4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, F., & Russel, J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (B. Sukoco, Trans.). Bandung: Armico.
- Byars, L., & Rue, L. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dewi, K., Indri, et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 7(1), 23-36. <https://doi.org/10.30996/jea17.v7i01.6551>
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13-21. <https://doi.org/10.25139/sng.v10i1.1463>
- Dewi, R., Zuhro, D., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142-160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Diana, Z., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94-114. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i3.34>
- Fahmi, I. (2022). *Pengantar manajemen sumber daya manusia: Konsep dan kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Firdaus, F., et al. (2021). Kualitas produk dan promosi dalam mempengaruhi keputusan konsumen menggunakan jasa penyewaan produk alat berat. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 76-82. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.28>
- Flippo, E. B. (2021). *Manajemen pegawai (manajemen personalia)* (7th ed.). Terjemahan oleh A. S. Jakarta: Erlangga.
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei*, Merdeka Belajar Kampus Merdeka, 1-98.
- Gomes, & Sutanto. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.

- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142-160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Istanti, E., Kusumo, B., & N., I. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika*, 45(8), 1-10. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v8i1.180>
- Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Jurnal Diponegoro Journal of Social and Politic*, 2023, 1-7.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27-36. <https://doi.org/10.30996/jmm.v6i02.2994>
- Mahjudin, et al. (2025). Analysis of credit marketing strategy, lending procedures, and service quality on customer satisfaction of rural banks. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2659-2672. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3296>
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resources management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, S., Bramastyo, K. N., & RM. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 6(5), 968-977. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i5.2367>
- Putri, C. N., Karyatun, S., & Digidowiseiso, K. (2023). Analysis of work motivation, work discipline, job satisfaction, and job loyalty to the performance of employees of PT. Matahari Department Store East Jakarta. *Journal Syntax Admiration*, 4(4). p-ISSN 2722-7782 | e-ISSN 2722-5356. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i4.875>
- Sholeh, A., Abdul, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Soemantri, I., Asep, et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i1.2163>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, et al. (2021). Peranan prinsip konsistensi dalam metode pengakuan pendapatan terhadap laporan laba rugi pada PT. INDO ZINC DIECASTING di Gresik. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 83-92. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.33>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.