

BAB II

LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Prestasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun, hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Menurut Samsudin (2010:159) “Penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Menurut Sutrisno (2016:150) “Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Menurut Sucipto (2017:70) “Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan”.

Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Badriyah (2018:136) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Membahas penilaian prestasi tidak terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja karena prestasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:152) Prestasi kerja dipengaruhi oleh sebagai berikut:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari

aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Prilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

2.1.1.3 Faktor Prestasi Kerja yang Perlu Dinilai

Ukuran terakhir keberhasilan dari departemen personalia merupakan prestasi kerja karena baik departemen maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing. Prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Penilaian prestasi kerja adalah proses dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

Menurut Hamali (2018:110) prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Menurut Badriyah (2018: 136) Faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- b. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.
- c. Keandalan, yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama.
- d. Inisiatif, yaitu kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan, dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
- e. Kerajinan, yaitu kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin
- f. Sikap, yaitu perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja.

- g. Kehadiran, yaitu keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer. Manajer menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan sudut pandang pihak karyawan, penilaian tersebut memberitahukan kepadanya hasil pekerjaannya. Ia dapat menentukan hal-hal yang akan dilakukan selanjutnya untuk mengubah perilaku kerjanya agar berprestasi lebih efektif. Ia juga dapat memperkirakan kemungkinan memperoleh kompensasi dan imbalan lain yang lebih meningkat pada waktu-waktu mendatang.

2.1.1.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat mewakili penampilan individu atau kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memegang jabatan fungsionalitas struktural, tetapi juga untuk seluruh jajaran SDM dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Ratnasari (2019:173) Tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer dan kenaikan gaji.
- b. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja merupakan penilaian terhadap penampilan kerja. Jika pekerjaan sesuai dengan atau melebihi pekerjaan uraian, hal ini berarti pekerjaan itu berhasil dikerjakan dengan baik. Evaluasi prestasi dilakukan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan untuk unjuk kerja pegawai dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat prestasi.

Menurut Ratnasari (2019:169) Penilaian Prestasi Kerja (PKK) dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama PPK adalah sebagai berikut:

- a. Evaluasi terhadap tujuan organisasi
Evaluasi terhadap tujuan (goal) organisasi, mencakup:
 1. *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka;
 2. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut;
 3. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan
- b. Pengembangan tujuan organisasi
Pengembangan tujuan organisasi, mencakup:
 1. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang;
 2. Mengembangkan komitmen kesempatan karier dan perencanaan karier;
 3. Memotivasi pekerja;
 4. Memperkuat hubungan atasan dengan bawahan;
 5. Mendiagnosis problem individu dan organisasi.

2.1.1.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah Penilaian yang sistematis terhadap penciptaan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut Ratnasari (2019:173) Manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja
Umpan balik pekerjaan koordinasi, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus dan kompensasi lainnya.
- d. Keputusan penempatan
Promosi, tranfer dan demosi (ganti jabatan) tergantung pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.
- e. Kebutuhan latihan dan pengembangan
Prestasi kerja yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian pula, prestasi yang perlu ditingkatkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.
- f. Perencanaan dan pengembangan karir
Umpan balik prestasi kerja dapat diarahkan pada keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- g. Penyimpangan proses *staffing*
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
- h. Ketidaakuratan informasional
Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan dalam analisis informasi jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat (teliti) dapat diambil keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
- i. Kesalahan desain pekerjaan
Prestasi kerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian Prestasi kerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- j. Kesempatan kerja yang adil
Penilaian prestasi kerja akurat akan disetujui keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa disriminasi.

Menurut Ratnasari dan Hartati (2019:44) Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi tujuan perdebatan antara kecakapan lain dan kemampuan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, pelaksanaan dalam tugas, cara membuat laporan atas tugas, ketegaran jasmani dan rohaninya selama bekerja dan dilakukan.

Penilaian prestasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, inovatif, positif jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan mengembangkan diri dalam tugas, pandai bergaul dan sebagainya.

2.1.2 Rotasi Pekerjaan (*Job Rotation*)

2.1.2.1 Pengertian Rotasi Pekerjaan (*Job Rotation*)

Rotasi pekerjaan (*job rotation*) dalam kepemimpinan merupakan pengembangan pemimpin dengan cara memindahkan peserta pelatihan pimpinan (*management trainee*) dari satu bidang ke bidang lain dalam satu perusahaan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan pada berbagai bidang.

Menurut Fahmi (2017: 91) Rotasi adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik. Kondisi lebih jauh itu bisa membimbing ia untuk menjadi pemimpin di perusahaan tersebut di kemudian hari nantinya.

Menurut Chaerudin (2019:78) Rotasi pekerjaan merupakan cara yang baik untuk memasukkan keragaman dalam karir karyawan. Selain itu, pekerjaan memberikan peluang bagi setiap karyawan untuk menggunakan dan menggunakan keterampilan yang baru untuk memecahkan masalah dengan berbagai fungsi organisasi yang berbeda. Rotasi pekerjaan dapat membantu bergerak dalam membangun jaringan di dalam organisasi.

Dengan rotasi yang berpindah dari satu divisi ke divisi lain memungkinkan kekuatan pemahaman lingkungan kerja akan terbentuk termasuk dari satu kantor cabang ke kantor cabang lain maka dengan baik dan matang. Termasuk semua itu akan mempengaruhi kemampuannya dalam membuat dan mengambil keputusan,

bisa kita sebut jika pemimpin tersebut nantinya akan terjadi penggabungan *reference and experience*.

2.1.2.2. Tujuan Rotasi Pekerjaan

Dilakukannya rotasi pekerjaan tentunya ini bukan tanpa tujuan yang jelas, namun memiliki maksud yang jelas dan tujuan yang jelas.

Menurut Fahmi (2017:93) Maka secara umum ada beberapa tujuan mengapa rotasi pekerjaan tersebut dilakukan, yaitu:

- a. Membangun penguasaan ilmu yang lebih dalam pada setiap divisi perusahaan secara penuh.
- b. Membangun hubungan yang lebih akrab dengan setiap karyawan di berbagai divisi yang ikut merasakan rotasi pekerjaan tersebut.
- c. Membangun konsep aplikasi kaderisasi pada calon pemimpin secara aplikatif dan terukur.
- d. Memberikan pembuktian kepada para karyawan bahwa pemilihan pemimpin dilakukan dengan cara yang sangat adil tanpa ada faktor bersifat tiba-tiba akan tetapi melalui proses yang panjang dan yang bersangkutan telah menunjukkan kompetensinya pada saat ia ditugaskan di berbagai divisi.

Rotasi pekerjaan merupakan sebuah rencana bukan sesuatu yang bersifat dadakan, semua itu harus direncanakan. Dengan tujuan untuk menghindari timbulnya masalah-masalah yang tidak diinginkan di kemudian hari nantinya, termasuk timbulnya kegagalan dari rotasi tersebut. Seperti tidak paham secara detil ketika dilakukan rotasi pekerjaan, sementara dana yang dikeluarkan sangat besar.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Pada Rotasi kerja karyawan, manajer sumber daya manusia harus dapat mengatur karyawan sesuai dengan karakteristik dan kualifikasi yang dibutuhkan karyawan.

Menurut Afandi (2016:29) Faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi kerja antara lain:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan dasar bagi setiap karyawan untuk mengubah perilakunya dalam membuat sesuatu. Meningkatkan pengetahuan karyawan, maka semakin mudah karyawan memilih untuk mengganti sesuai dengan tugasnya. Karena itu pengetahuan strategis dan salah satu syarat penting bagi kemajuan kewajiban karyawan.

2. Keterampilan

Baik fisik maupun non fisik merupakan kebutuhan seseorang yang diperlukan untuk pekerjaan baru. Keterampilan fisik yang diperlukan untuk pekerjaan fisik, misalnya menggunakan mesin komputer, mesin produksi dan sebagainya. Keterampilan non fisik diperlukan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi.

3. Pendidikan

Salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia yang pernah diterima, baik di lembaga pendidikan yang bersifat formal maupun informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima orang, maka akan semakin meningkatkan pemahaman dan kemampuannya.

4. Kepercayaan

Kepercayaan karyawan menentukan sikap dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilan untuk mengerjakan sesuatu. Dengan kata lain, sebagian relatif sulit untuk dirubah. Jadi jika ingin melatih karyawan yang ingin diketahui dahulu ialah kepercayaan yang dimiliki karyawan sekurang-tinggi tentang aspek persepsi dari pelatihan.

5. Kemampuan

Kemampuan merupakan kemampuan individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan pada individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kebutuhan intelektual adalah kebutuhan yang diperlukan untuk kegiatan mental.

6. Lingkungan

Lingkungan organisasi seperti keteladanan kepemimpinan dan model kepemimpinan serta masa depan organisasi yang didukung akan menentukan pada derajat dan kualifikasi perubahan motivasi karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh apa yang biasa diberikan perusahaan kepada karyawannya. Semakin tinggi jumlah insentif yang diberikan maka semakin efektif perubahan pada karyawan.

7. Pengalaman Jabatan

Pengalaman kepemimpinan menjadi faktor pertimbangan, pertimbangan yang diajukan untuk calon pejabat struktural yang

diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan struktural yang terkait dengan pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki koleksi kepemimpinan dengan koleksi yang akan di isi.

8. Tujuan perusahaan

Tujuan perusahaan ditentukan oleh kepercayaan kolektif dari para pimpinan perusahaan dan ini menciptakan Lingkungan tertentu.

2.1.3 Promosi Jabatan

2.1.3.1. Pengertian Promosi Jabatan

Suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain kesempatan untuk maju. Telah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik atau lebih maju daripada posisi yang dimilikinya pada saat ini.

Menurut Samsudin (2010:264) “Kesempatan untuk maju dalam suatu organisasi sering disebut sebagai promosi. suatu promosi berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi”.

Menurut Firmansyah (2019:79) “Promosi jabatan adalah pembagian wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang menuntut hak, status dan pembaharuan semakin besar”.

Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) menjadi lebih tinggi bila dibanding dengan jabatan lama. Namun, ada pula promosi yang tidak berakibat adanya kenaikan kompensasi, yang disebut promosi kering. Suatu promosi jabatan pada umumnya didambakan oleh setiap organisasi.

Menurut Fahmi (2017:88) “Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi

tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi”.

Pemindahan seseorang pada jabatan baru dapat juga terjadi jika organisasi yang bersangkutan mengalami ekspansi atau karena adanya lowongan yang harus segera diisi. Perwujudan dan prinsip orang yang tepat pada jabatan yang tepat, baik dengan jalan pemindahan atau jalan lain, bukan saja akan membawa hasil yang baik bagi organisasi, tetapi juga kepada petugas yang bersangkutan. Di sinilah pentingnya suatu promosi, yaitu untuk meningkatkan motivasi seseorang petugas dalam suatu organisasi. Namun, pemberian promosi harus bertitik tolak dari kepentingan organisasi, dan bukan kepentingan pribadi seseorang.

2.1.3.2 Syarat Umum untuk Mendapatkan Promosi

Pada saat seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan maka selalu menginginkan ada promosi atau rotasi posisi yang mengalami perubahan dari sebelumnya. Keinginan untuk berubah memang itu sudah menjadi sifat dasar manusia yang selalu ingin lebih baik dan terus lebih baik, bisa kita menyebut itu sebagai fitrah manusia.

Maka begitu juga para karyawan yang bekerja di setiap perusahaan sering berfikir apa yang mengharuskan mereka memperoleh promosi jabatan, dan bagaimana promosi itu bisa diraih. Disini kita juga menempatkan topik rotasi, dan setiap orang juga menginginkan adanya rotasi posisi yang jauh lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Siswanto (2019:19) Untuk memperoleh setiap tahapan promosi yang diinginkan secara umum ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan, yaitu:

- a. Memiliki bakat dan kemampuan sesuai dengan jabatan baru tersebut.
- b. Memiliki catatan reputasi bagus dan dapat dipercaya (*track record*).
- c. Memiliki tingkat inteligensi (IQ) dengan skor nilai yang sesuai persyaratan.
- d. *Performance report* (laporan kinerja) serta catatan rekomendasi dari atasan yang menyatakan bahwa karyawan tersebut layak mendapatkan promosi jabatan.

Promosi dan bakat memiliki hubungan yang kuat. Menerima promosi jabatan artinya karyawan yang bersangkutan memperoleh peningkatan karir yang lebih baik dari sebelumnya. Untuk melihat bagaimana mencocokkan seseorang dengan karir yang akan dimasuki nantinya dahulu itu dilihat sebagai tugas terpenting dari manajer. Namun dalam era sekarang ini tugas tersebut bukan hanya bertumpu pada tugas manajer saja. Akan tetapi manajer itu harus berdiskusi dengan manajer lain jika dianggap keputusan tersebut belum maksimal atau tidak memiliki tingkat keyakinan tinggi yang kuat, seperti dengan manajer yang ahli dalam melihat talenta seorang karyawan.

Menurut Siswanto (2019:21) Tujuan dan Manfaat dari promosi jabatan berikut:

1. Promosi jabatan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Promosi jabatan bertujuan memperluas pengalaman dan pengetahuan dalam berbagai bidang dengan penempatan jabatan ke tingkat yang lebih tinggi.
3. Promosi jabatan bertujuan untuk menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang pencapaian-pencapaian tujuan perusahaan.
4. Promosi jabatan bertujuan untuk memberikan kemampuan, jabatan, dan ketidakseimbangan jasa yang lebih besar bagi karyawan berprestasi tinggi demi memperoleh kepuasan dan kebanggaan serta Meningkatkan status sosial.
5. Promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan karir.
6. Promosi jabatan yang disetujui untuk mengisi kekosongan jabatan karena jabatan atau jabatan sebelumnya dihentikan demi kepentingan perusahaan.

7. Promosi jabatan diharapkan dapat merangsang atau memotivasi karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja, meningkatkan kedisiplinan, serta mendorong peningkatan produktivitas.
8. Promosi jabatan bertujuan mempermudah penarikan tenaga kerja.

Dengan demikian, promosi jabatan memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, promosi bermanfaat untuk mendayagunakan kemampuan karyawannya setinggi mungkin untuk dukungan usaha. Selain itu, promosi agar tetap berhasil dan pengembangan perusahaan tetap berjalan. Maka, promosi jabatan di sebuah perusahaan merupakan tempat yang disetujui perusahaan ingin terus berkembang. Sementara itu, bagi karyawan, promosi jabatan bisa menjadi anggota untuk meningkatkan kinerja serta menyediakan kerja yang lebih tinggi.

Promosi akan mendorong karyawan untuk lebih aktif dan kreatif. Promosi jabatan anggota untuk orang lain yang ingin belajar di perusahaan dan mendapatkan ketidakseimbangan bentuk jabatan lebih besar dari sebelumnya. Bagi seorang karyawan, dipromosikan pada jabatan yang diinginkan pasti menjadi suatu hal yang sangat menggembirakan. Berkaitan dengan, bidang pekerjaan paling disukai karyawan yang paling besar adalah kenyamanan di tempat kerja, serta adanya promosi jabatan. Beberapa penelitian juga telah membuktikan pentingnya peluang untuk naik pangkat dan kepuasan kerja bagi karyawan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan peningkatan organisasi dan moral kerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Kesimpulan
1.	Nurhalimah Rambe (2011)	Pengaruh Tunjangan Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank SUMUT Cabang Utama Medan.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa Tunjangan Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank SUMUT Cabang Utama Medan
2.	Rahmad Rozi (2012)	Pengaruh Intensif terhadap Prestasi Kerja pada PT. Indah Cargo	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Intensif berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada PT. Indah Cargo
3.	Catherine (2016)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Damai Indah.	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Damai Indah

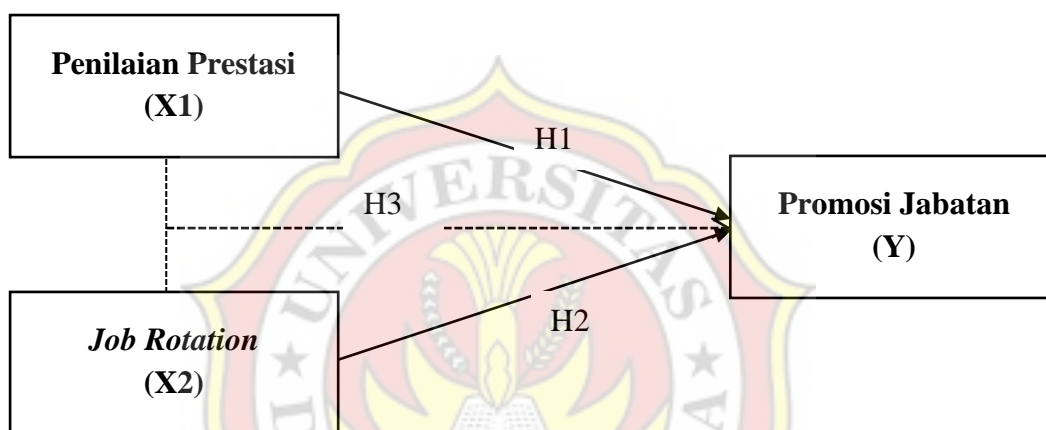
Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah prestasi kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah promosi jabatan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual merupakan penjelasan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi.

Dalam penelitian ini secara teoritis menjelaskan bahwa penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas (*independent*) yaitu Penilaian Prestasi (X1) dan *Job Rotation* (X2) dan variabel terikat (*dependent*) yaitu Promosi Jabatan (Y). Adapun hubungan antara variabel tersebut adalah:

Berdasarkan uraian diatas secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan dari perumusan masalah penelitian.

Menurut Juliandi, dkk (2015:111) “Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H0 : Tidak ada pengaruh penilaian prestasi terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan.

H1 : Ada pengaruh penilaian prestasi terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan.

H0 : Tidak ada pengaruh *job rotation* terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan.

H2 : Ada pengaruh *job rotation* terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan.

H0 : Ada pengaruh penilaian prestasi dan *job rotation* terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan.

H3 : Tidak ada pengaruh penilaian prestasi dan *job rotation* terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan.

