

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

Berikut akan dipaparkan tentang teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, yang akan dilakukan dari pendapat yang telah dikemukakan oleh berbagai ahli mengenai variabel-variabel yang hendak diteliti.

2.1.1 PROMOSI JABATAN

Salah satu faktor penyemangat pegawai dalam bekerja adalah adanya promosi jabatan. Organisasi harus mampu dan memberikan kesempatan kepada siapapun pegawai yang ada di dalam organisasi untuk meningkatkan karirnya melalui program promosi

Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi.

Menurut (Marnis & Priyono, 2008:193) dalam bukunya mengemukakan bahwa Promosi adalah perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut (Akmaludin et al., 2019) *Job promotion is the best action of a company to improve the progress of the company itself, thus it must be done objectively and responsibly respectfully.* Dapat diartikan Promosi jabatan merupakan tindakan terbaik suatu perusahaan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan itu sendiri, sehingga harus dilakukan secara obyektif dan bertanggung jawab dengan penuh hormat.

Menurut (Yuliza et al., 2021) *Promotion is basically a change from a lower level to a higher level followed by an increase in duties, powers, and responsibilities.* Dapat diartikan Promosi pada dasarnya adalah perubahan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi yang diikuti dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

Menurut (Aker, 2019), *Promotion is a upgrading of employee for a job of higher position and higher compensation.* Dapat diartikan Promosi adalah peningkatan karyawan untuk pekerjaan dengan posisi yang lebih tinggi dan kompensasi yang lebih tinggi

Menurut (Mantouw, 2022), Promosi jabatan adalah penghargaan atas hasil kinerja karyawan yang diberikan perusahaan yaitu memindahkan karyawan tersebut dari suatu posisi atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang lebih tinggi serta mendapatkan imbalan berupa kenaikan upah maupun status.

Menurut (Ritonga & Lubis, 2015) berpendapat bahwa Promosi Jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi.

Sedangkan menurut (Harahap & Angelia, 2016) Promosi jabatan adalah proses kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi serta diikuti tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan yang sebelumnya.

Menurut (Siswanto, 2020) Promosi jabatan dapat diartikan sebagai prinsip yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan serta tetap mempertahankan motif keuntungan dalam perusahaan.

Menurut (Widyani & Putra, 2020) Promosi jabatan adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

Menurut (Haryadi et al., 2022) Promosi jabatan merupakan salah satu dari beberapa macam pengembangan karier, mendapatkan promosi jabatan merupakan sebuah impian atau tujuan dari para pegawai karena apabila seorang pegawai mendapatkan promosi berarti dia mendapatkan balas jasa yang diberikan oleh instansi atau perusahaan atas kinerja yang telah dilakukannya.

Menurut (Zainuddin, 2020) dalam penelitiannya mengemukakan promosi jabatan disini akan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Sedangkan menurut (Rahayu, 2017) Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kinerja dan pelatihan yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.

Menurut (Siswanto, 2020) Promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tawaran promosi terhadap karyawan maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja, dan juga Promosi jabatan dapat diartikan sebagai prinsip yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan serta tetap mempertahankan motif keuntungan dalam perusahaan,

Menurut (Silaban et al., 2016) Promosi adalah proses pemindahan jabatan yang diperoleh melalui pertimbangan dari hasil nilai atau pencapaian kinerja seseorang, dan sebagai penghargaan diikuti dengan pemberian tambahan nilai (gaji dan kompensasi lainnya)

Sedangkan menurut (Sumardjo & Priansa, 2018:108), Promosi jabatan dapat dipahami sebagai baru pemberian tugas , tanggung jawab , serta wewenang yang lebih

tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat.

Berdasarkan pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa Promosi Jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi.

2.1.1.1 TUJUAN PROMOSI JABATAN

Tujuan jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berkompeten dan berkapabilitas yang telah memenuhi syarat-syarat promosi tentunya memiliki tujuan atau manfaat, baik demi kepentingan perusahaan maupun kepentingan karyawan itu sendiri.

Menurut (Basriani & Martina, 2017) menjelaskan bahwa promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang lebih tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah kerja, disiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.

- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan realisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (Multiflier effect) dalam perusahaan karena adanya lowongan berantai.
- f. Memeberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik dari keuntungan optimal perusahaan.
- g. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja kepada para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan kerena pejabatnya berhenti, agar jabatan tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- i. Karyawan di promosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam berkerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

2.1.1.2 JENIS – JENIS PROMOSI JABATAN

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) beberapa jenis promosi jabatan yang disediakan oleh organisasi antara lain :

- a. Promosi Luar Biasa (Excellence Promotion).

Promosi ini diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja dan prestasi kerja yang mengagumkan . Banyak pegawai berusia muda yang mampu

mencapai promosi yang luar biasa karena kinerjanya melebihi pegawai senior sehingga memberikan dampak yang luas bagi organisasi.

b. Promosi Sementara (Temporary Promotion) .

Pegawai yang naik jabatan karena ada kekosongan pejabat dalam kurun waktu tertentu . Pegawai tersebut ditunjuk oleh organisasi untuk mengisi kekosongan karena hal - hal tertentu . Pegawai ini akan kembali ke jabatan semula atau dimutasi ke jabatan lain jika pejabat yang dibutuhkan oleh organisasi sudah ada

c. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*) .

Pegawai dinaikkan jabatannya karena ia memang sudah memenuhi waktu atau lama kerja untuk naik jabatan .

d. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*) .

Pegawai ini dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi karena adanya kebutuhan organisasi akan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut . Pada umumnya kompetensi tersebut merupakan kompetensi spesifik yang belum dimiliki oleh pegawai lainnya .

e. Promosi Kering (*Dry Promotion*) .

Pegawai yang dinaikkan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang disertai dengan peningkatan wewenang dan tanggungjawab tertentu.

2.1.1.3 FAKTOR – FAKTOR PROMOSI JABATAN

Faktor – factor Promosi Jabatan menurut (Priansa, 2017:194) sebagai berikut:

a. Kinerja dan Prestasi Kerja .

Promosi ini menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawainya atas prestasi kerjanya selama ini . Biasanya promosi yang berdasarkan prestasi kerja dilaksanakan oleh berbagai organisasi yang sudah mapan yang memang sistem prestasi kerja pegawainya sudah teratur

b. Senioritas .

Promosi ini berarti pegawai yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh promosi jabatan . Senioritas juga mengandung makna bahwa pegawai tersebut memiliki jasa dan loyalitas terhadap organisasi sehingga layak untuk memperolehnya .

c. Pengalaman .

Pegawai dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi . Bisa saja organisasi merekrut pegawai dari luar organisasi untuk menduduki jabatan tertentu karena organisasi membutuhkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

d. Kompetensi .

Pegawai mendapatkan promosi jabatan karena kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan oleh organisasi . Banyak pegawai muda yang mampu meraih karir yang cepat melalui promosi jabatan yang dimilikinya dikarenakan faktor kompetensi yang dimilikinya .

2.1.1.4 INDIKATOR PROMOSI JABATAN

Menurut (Siswanto, 2020) terdapat indikator dari promosi jabatan diantaranya:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin.

b. Motivasi Kerja

Suatu kondisi atau energi yang menyebabkan karyawan terbimbing atau terfokus pada pencapaian tujuan perusahaan, dan energi ini menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja.

c. Kedisiplinan

Disiplin termasuk mengikuti kewajiban dan menghindari larangan yang diatur dalam peraturan perusahaan

d. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja, yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

e. Komunikasi yang Baik.

Menurut (Silaban et al., 2016) memaparkan indikator Promosi Jabatan Sebagai

Berikut:

a. Kerja Sama

Kerja sama adalah sebuah tindakan yang dilakukan yang dilakukan bersama-sama.

b. Kuantitas,

Kuantitas adalah sesuatu yang dapat dihitung sehingga pasti, dan biasanya terkait dengan tolak ukur dalam hal jumlah

c. Kualitas Pekerjaan,

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

d. Kepemimpinan,

Kepemimpinan adalah cara memimpin atau perihal pemimpin.

e. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

f. Prestasi Kerja,

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

g. Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja (pada suatu kantor, badan, dan sebagainya)

h. Disiplin

Disiplin adalah rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai- nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya

i. Integritas,

Integritas merupakan gambaran diri anda dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan sehari-hari

j. Loyalitas

Loyalitas adalah konsep yang berkaitan dengan komitmen dan dedikasi kepada orang lain

k. Pendidikan.

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018:108), mengemukakan bahwa indikator Promosi Jabatan antara lain:

a. Kebutuhan.

Promosi jabatan yang ada di dalam organisasi hendaknya didasarkan atas adanya kebutuhan dari dalam organisasi sehingga pegawai yang dipromosikan benar - benar dibutuhkan organisasi .

b. Kepercayaan.

Promosi yang tersedia di dalam organisasi hendaknya dipercaya sebagai sarana bagi pegawai untuk meningkatkan kompensasinya sehingga ketika pegawai tersebut menduduki jabatan yang lebih tinggi ia akan menyadari bahwa promosi jabatan yang diperolehnya , selain menambah beban kerja , juga memberikan dampak kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya.

c. Keadilan.

Promosi yang tersedia dalam organisasi hendaknya ditujukan bagi seluruh pegawai yang telah memenuhi kualifikasi tertentu sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh organisasi .

Tabel 2. 1
Indikator Promosi Jabatan

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2022

No	Menurut	Indikator Promosi Jabatan
1.	(Siswanto, 2020)	a. Kepemimpinan b. Motivasi Kerja c. Kedisiplinan d. Prestasi Kerja e. Komunikasi yang Baik
2.	(Silaban et al., 2016)	a. Kerja Sama, b. Kuantitas c. Kualitas Pekerjaan d. Kepemimpinan, e. Tanggung Jawab f. Prestasi Kerja g. Masa Kerja h. Disiplin i. Integritas, j. Loyalitas k. Pendidikan.
3.	(Sumardjo & Priansa, 2018:108)	a. Kebutuhan b. Kepercayaan c. Keadilan

Berdasarkan table diatas indikator-indikator Promosi Jabatan maka peneliti memutuskan untuk menggunakan indikator dari Sumardjo & Priansa yakni: kebutuhan, kepercayaan, keadilan dan formasi. Karena peneliti menganggap indikator dari Sumardjo & Priansa bisa mengukur layak atau tidaknya mendapatkan Promosi Jabatan

2.1.2 SIKAP KERJA

Sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan (Sembiring, 2018).

Menurut (Czerw & Grabowski, 2015), *Attitudes and convictions are similar concepts. Attitudes may be inferred as comprising convictions.* Sikap dan keyakinan adalah konsep yang serupa. Sikap dapat disimpulkan sebagai terdiri dari keyakinan. Dalam pernyataan tersebut dapat diartikan sikap adalah keyakinan.

Menurut (Abdalkrim & Elhalim, 2017), *The definition of attitude is how employees behave in their work (satisfactory or not) depending on the results of the summary evaluation of conditions their workplace.* Dalam pernyataan tersebut dapat diartikan sikap adalah bagaimana karyawan berperilaku dalam pekerjaan mereka (memuaskan atau tidak) tergantung pada hasil evaluasi ringkasan kondisi tempat kerja mereka.

Menurut (Chithra, 2018), *Attitude describes the way, an employee feels inside. These are his feelings towards the organization, his co-workers and his position within the company.* Dapat diartikan Sikap menggambarkan cara, seorang karyawan merasa di dalam perasaannya terhadap organisasi, rekan kerja, dan posisinya dalam perusahaan.

Menurut (Judge & Kammeyer-mueller, 2012) *We define job attitudes as follows: Job attitudes are evaluations of one's job that express one's feelings toward, beliefs about, and attachment to one's job.* Dapat diartikan Sikap kerja adalah evaluasi pekerjaan seseorang yang mengungkapkan terhadap perasaan seseorang, tentang keyakinan, dan keterikatan pada pekerjaan seseorang.

Menurut (Subagio, 2017) Sikap kerja merupakan kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Menurut (George, 2012:71) *Work attitudes are collections of feelings, beliefs, and thoughts about how to behave that people currently hold about their jobs and organizations.* Dapat diartikan bahwa sikap kerja adalah kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran tentang cara berperilaku yang dipegang oleh seseorang tentang pekerjaan dan organisasinya.

Sedangkan menurut (Margaretha & Natalia, 2012) Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negative yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

Menurut (Liao et al., 2015) *work attitude to be a set of attitude and thoughts toward work, and such attitudes and thoughts are reflected in the form of work involvement and organizational commitment.* Dapat diartikan sikap kerja sebagai

seperangkat sikap dan pemikiran terhadap pekerjaan, dan sikap dan pemikiran tersebut tercermin dalam bentuk keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut (Invancevich et al., 2012:99) *An attitude is a positive or negative feeling or mental state of readiness, learned and organized through experience, that exerts a specific influence on a person's response to people, objects, and situations.*

Dapat diartikan bahwa Sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi.

Menurut (Nurriqli & Karsudjono, 2020) Sikap kerja adalah perilaku yang dimiliki oleh seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap karyawan lain.

Menurut (Pitriyani & Halim, 2020) Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan

Menurut (Sembiring, 2018), pengertian sikap kerja merupakan kesiapan mental psikologis untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu.

Berdasarkan pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa Sikap Kerja adalah perilaku yang merespon karyawan suka tidak suka terhadap pekerjaannya. Antara positif dan negative yang dipengaruhi oleh lingkungan.

2.1.2.1 FAKTOR – FAKTOR SIKAP KERJA

Menurut (Pitriyani & Halim, 2020) Sikap kerja seseorang dipengaruhi 2 faktor diantaranya :

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang.

Menurut (Chithra, 2018), Faktor faktor yang mempengaruhi sikap kerja sebagai berikut:

- a. Fitur pekerjaan (tujuan Mengorganisir kegiatan.)
- b. Bagaimana mereka diperlakukan(terkait dengan tindakan Manajemen)
- c. Interaksi yang mereka bentuk dengan kelompok sosial dan manajer (juga terkait Kepemimpinan)
- d. Tingkat stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan

2.1.2.2 INDIKATOR SIKAP KERJA

Adapun indikator – indikator yang mempengaruhi sikap kerja menurut

(Nurriqli & Karsudjono, 2020) sebagai berikut

- a. sikap terhadap pekerjaan.
- b. sikap terhadap sesama karyawan.

Menurut (Margaretha & Natalia, 2012) indikator sikap kerja sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

Mendefinisikan kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan.

c. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan keadaan dimana para manajer berkonsultasi dengan karyawan mereka dalam memecahkan masalah dan dalam pengambilan keputusan sehingga mereka bekerja sama sebagai sebuah tim.

Menurut (Sembiring, 2018) indikator Indikator sikap kerja antara lain:

- a. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan.
- b. Bertanggung jawab
- c. Kejujuran
- d. Tidak diskriminatif
- e. Inisiatif dalam bekerja
- f. Ramah dan Simpatik

Tabel 2. 2
Indikator Sikap Kerja

No	Menurut	Indikator Sikap Kerja
1.	(Nurriqli & Karsudjono, 2020)	a. sikap terhadap pekerjaan. b. sikap terhadap sesama karyawan.
2.	(Margaretha & Natalia, 2012)	a. Kepuasan b. Komitmen Organisasi c. Keterlibatan Kerja
3.	(Sembiring, 2018)	a. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan. b. Bertanggung jawab c. Kejujuran d. Tidak diskriminatif e. Inisiatif f. Ramah dan Simpatik

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan table diatas indikator-indikator Sikap Kerja maka peneliti memutuskan untuk menggunakan indikator dari Nurriqli & Karsudjono yakni: sikap terhadap pekerjaan, sikap terhadap sesama karyawan. Karena peneliti menganggap indikator dari Nurriqli & Karsudjono bisa mengukur baik atau tidaknya sikap kerja.

2.1.3 KINERJA KARYAWAN

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya . Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau

kemampuan itu sendiri. Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018:194) Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata . Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi .

Menurut (Rizaldi, 2021) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian kinerja karyawan juga di kemukakan oleh (Norawati & Fahraini, 2022:9), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut (Mulyani et al., 2019) *Definition of performance (work performance) is the work quality and quantity achieved by an employee in carrying out his function in accordance with the responsibilities given to him.* Dapat diartikan sebagai Definisi kinerja (kinerja kerja) adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Permana et al., 2019) *Employee performance is a comparison of the actual work results of employees with work standards set by the company.* Dapat

diartikan Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja pegawai yang sebenarnya dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Dahkoul, 2018) *Employees' performance is the accumulates result of the skills, efforts and abilities of all the employees contribute in organizational improved productivity leading towards its goal achievement.* Dapat diartikan kinerja karyawan adalah hasil akumulasi dari keterampilan, upaya dan kemampuan dari semua karyawan yang berkontribusi dalam peningkatan produktivitas organisasi yang mengarah pada pencapaian tujuannya.

Menurut (Wulantika & Zhalzabella, 2018), *Employee performance is one of the dimensions that can be used to measure, evaluate the strength of employees in surviving and carry out their duties and obligations to the organization where they take shelter.* Dapat diartikan Kinerja karyawan adalah salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan hidup dan menjalankan tugasnya dan kewajiban kepada organisasi tempat mereka bernaung.

Menurut (Pramesti et al., 2019), Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi ber- sangkutan.

Menurut (Widyani & Putra, 2020) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan, dalam melaksanakan tugasnya karyawan sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan).

Menurut (Daryanto & Suryanto, 2022:99), dalam bukunya menjelaskan kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Silaen et al., 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Yuniarti et al., 2021) Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018:201) Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, dan juga hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi

Menurut (Indrasari, 2017:51) Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja yang

tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.3.1 TUJUAN KINERJA KARYAWAN

Menurut (Daryanto & Suryanto, 2022:9) Tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Secara Umum Tujuan

1. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang menginginkan hasil kerja yang bermutu .
2. Untuk meningkatkan kemampuan sistem perusahaan agar efektif , efisien dan bermutu .

Untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan , keterampilan dan sikap kerja maupun kepribadiannya.

b. Karyawan

1. Tenaga kerja yang diberi tugas , tanggung jawab , wewenang , dan hak oleh institusi untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan sesuai bidangnya .

2.1.3.2 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

Menurut (Daryanto & Suryanto, 2022:103) dalam bukunya memaparkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan: diantaranya :

a. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai , tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan anda . Jika anda adalah seorang Start - up yang baru saja memulai usaha , akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai .

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80 % karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas , penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda . Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari – hari

c. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas . Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas , kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan, maka anda harus menggeser deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

d. Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik anda harus mau " mendengarkan * pendapat dan pemikiran karyawan anda . Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide - ide baru pada saat meeting , ajak mereka untuk " terlibat dalam proyek yang sedang anda kerjakan . Anda juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya , sebab jika suatu saat jika anda membutuhkan skill tersebut anda bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan anda .

e. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan Penghargaan

terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan kepada karyawan anda yang memang benar benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan . Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya disaksikan oleh karyawan anda yang lain , tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi .

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018:201) Faktor - faktor tersebut antara lain:

- a. kemampuan individual
- b. usaha yang dicurahkan
- c. lingkungan organisasional
- d. motivasi
- e. kemampuan
- f. pengetahuan
- g. keahlian
- h. pendidikan
- i. pengalaman
- j. pelatihan
- k. minat
- l. sikap kepribadian kondisi - kondisi fisik
- m. kebutuhan fisiologis
- n. kebutuhan sosial

- o. serta kebutuhan egoistik

2.1.3.3 INDIKATOR KINERJA KARYAWAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator salah satunya yang dikemukakan oleh (Sumardjo & Priansa, 2018:202) antara lain:

- a. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- b. Kualitas Pekerjaan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas..

- c. Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana seorang karyawan nantinya dapat melakukan tugas pekerjaannya

d. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk memulai hal-hal yang bukan kewajiban utama Anda di tempat kerja tetapi dapat membuat pekerjaan lebih mudah dan bahkan menghasilkan kinerja yang lebih baik

e. Adaptabilitas

Adaptability adalah kemampuan seseorang, sesuatu atau kelompok untuk beradaptasi dan bereaksi terhadap perubahan.

f. Kerja Sama

Kerjasama adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju visi dan misi yang sama

Sedangkan menurut (Indrasari, 2017:55) dalam bukunya memaparkan sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerja adalah sebagai berikut: karyawan memiliki kecermatan/ketelitian pekerjaannya, karyawan mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi, serta karyawan memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani.
- b. Produktivitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut: karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan

oleh organisasi, karyawan menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi ini.

- c. Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (organisasi). Pengukuran tanggung jawab adalah sebagai berikut: karyawan mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, karyawan mampu mengikuti instruksi-instruksi yang diberikan oleh organisasi ini, serta karyawan mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.

Munurut (Daryanto & Suryanto, 2022:150), dalam bukunya menerangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sabagai berikut:

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat - syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan.
- b. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) aitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- c. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas - tugas dan tanggung jawab . Bawahan atau pegawaii dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam

memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan - hubungan yang semangkin harmonis diantara para pegawai dan para atasan , yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Tabel 2. 3
Indikator Kinerja Karyawan

No	Menurut	Indikator Kinerja Karyawan
1.	(Sumardjo & Priansa, 2018:202)	a. Kuantitas Pekerjaan b. Kualitas Pekerjaan c. Kemandirian d. Inisiatif e. Adaptabilitas f. Kerja Sama
2.	(Indrasari, 2017:55)	a. Kualitas Kerja b. Produktivitas c. Tanggung jawab
3.	(Daryanto & Suryanto, 2022:150)	a. Kualitas Kerja b. Ketetapan Waktu c. Inisiatif d. Komunikasi

Sumber: Data diolah oleh pebeliti, 2022

Berdasarkan table diatas indikator-indikator Kinerja Karyawan maka peneliti memutuskan untuk menggunakan indikator dari Daryanto & Suryanto yakni: Kualitas Kerja, Ketetapan Waktu, Inisiatif, Komunikasi. Karena peneliti menganggap indikator dari Nurriqli & Karsudjono bisa mengukur kinerja karyawan.

2.1.4 PENELITIAN TERDAHULU

Dalam hal ini yang dirujuk adalah hasil penelitian sebelumnya, dan penelitian yang dilakukan dan diteliti dalam penelitian risalah sebelumnya disebut, tetapi penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut.

Tabel 2. 4
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul dan Metode Analisa	Hasil Penelitian	Persamaan Perbedaan	Perbedaan
1	(Saing et al., 2021)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan secara bersama-sama atau simultan variabel Promosi Jabatan dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.	Menggunakan Variabel yang sama	Lokasi penelitian di PT Federal International Finance
2	(Mantouw, 2022)	Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung	Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Mutasi berpengaruh terhadap Promosi Jabatan, artinya semakin tinggi dan rendah Mutasi akan mempengaruhi tingkat Promosi Jabatan.	Menggunakan Variabel yang sama	Lokasi penelitian di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung
3	(Soale & Mbawin Akudugu, 2021)	Employees' Attitude and Their Performance: A Study of Senior Staff of University of Cape Coast	Hasilnya menunjukkan bahwa sekitar 43% dari perubahan kinerja pekerjaan staf senior dapat dikaitkan dengan perubahan sikap mereka	menggunakan variable yang sama yaitu Sikap Kerja dan kinerja karyawan	University of Cape Coast

Tabel 2. 4
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Penulis/Tahun	Judul dan Metode Analisa	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	(Zainuddin, 2020)	Pengaruh Promosi Jabatan dan motivasi Terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik promosi dan motivasi yang ada pada dinas sosial ini maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya.	Persamaan: Menggunakan Variabel yang sama	Lokasi penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah Dukuh, Karangasem
5.	(Haryadi et al., 2022)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta	Hasil penelitian ini variabel promosi jabatan diperoleh dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan dengan kriteria baik	Menggunakan Variabel yang sama	Lokasi penelitian di PT. Beringin Life di Jakarta
6	(Khan et al., 2014)	Impact of Attitude on Employees Performance: A Study of Textile Industry in Punjab, Pakistan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor yang berhubungan dengan sikap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variable yang sama yaitu Sikap Kerja dan kinerja karyawan	Lokasi penelitian di Punjab, Pakistan
7.	(Razak et al., 2018)	Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance	Promosi Jabatan yang dimiliki Pemerintah Daerah Makassar sesuai dengan bidang dan keahlian, promosi	menggunakan variable yang sama yaitu Promosi dan kinerja karyawan	Lokasi penelitian di Pemerintah Daerah Makassar

Tabel 2. 4
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Penulis/Tahun	Judul dan Metode Analisa	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	(Rahiman & Kodikal, 2017)	Impact of Employee Work Related Attitudes on Job Performance	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara sikap karyawan dengan kinerja. Studi ini memberikan kontribusi pada literatur yang ada dan menyarankan beberapa kebijakan pengembangan sumber daya manusia	menggunakan variable yang sama yaitu Sikap Kerja dan kinerja karyawan	Lokasi di hospital in Kerala state, India.
9.	(Kiki Farida Ferine, 2019)	An Effect Of Job Promotion On Employee Performance With Competence As An Intervening Variable In Electronic Facility & Division It At K. Airport	Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui bahwa variabel disiplin dan kolaboratif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan variabel kompetensi secara tidak langsung memediasi pengaruh disiplin dan kerja sama terhadap kinerja pegawai.	menggunakan variable yang sama yaitu Promosi dan kinerja karyawan	Lokasi penelitian di Pemerintah Daerah Makassar
10.	(Pitriyani & Halim, 2020)	Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Meranti Medan	Hasil peneltian sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	menggunakan variable Sikap Kerja	Lokasi penelitian di Cv. Meranti Medan

Tabel 2. 4
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Penulis/Tahun	Judul dan Metode Analisa	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11.	(S. S. Siregar, 2020)	Pengaruh Sikap Kerja, Kemampuan Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidimpuan	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sikap kerja, kemampuan diri dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	menggunakan variable Sikap Kerja	Lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidimpuan
12.	(Nasution, 2019)	Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pp London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera	menggunakan variable yang sama yaitu Sikap Kerja dan kinerja karyawan	Lokasi penelitian di Pt. Pp London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate
13	(Basriani & Martina, 2017)	Pengaruh Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru	hasil penelitian dapat diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tasma Puja di Pekanbaru. Pelaksanaan	Menggunakan Variabel yaitu X1 Promosi Jabatan dan Y Kinerja Karyawan yang sama	Lokasi penelitian di PT Tasma Puja Pekanbaru

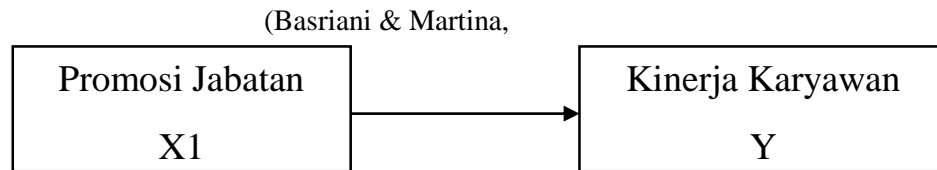
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut (Suryana, 2012) Kerangka pemikiran adalah konstruksi berfikir yang bersifat logis dengan argumentasi yang konsisten dengan pengetahuan sebelumnya yang telah berhasil disusun. Kerangka pemikiran merupakan uraian tentang bagaimana peneliti mengalirkan jalan pikiran secara logis dalam rangka memecahkan masalah yang telah dirumuskan. Keraangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut.

2.1.1 Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

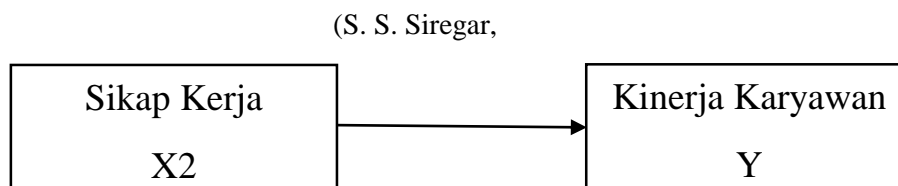
Menurut penelitian (Basriani & Martina, 2017) yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru menyatakan bahwa promosi jabatan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi karyawan tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang.



Gambar 2. 1
Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

2.1.2 Hubungan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

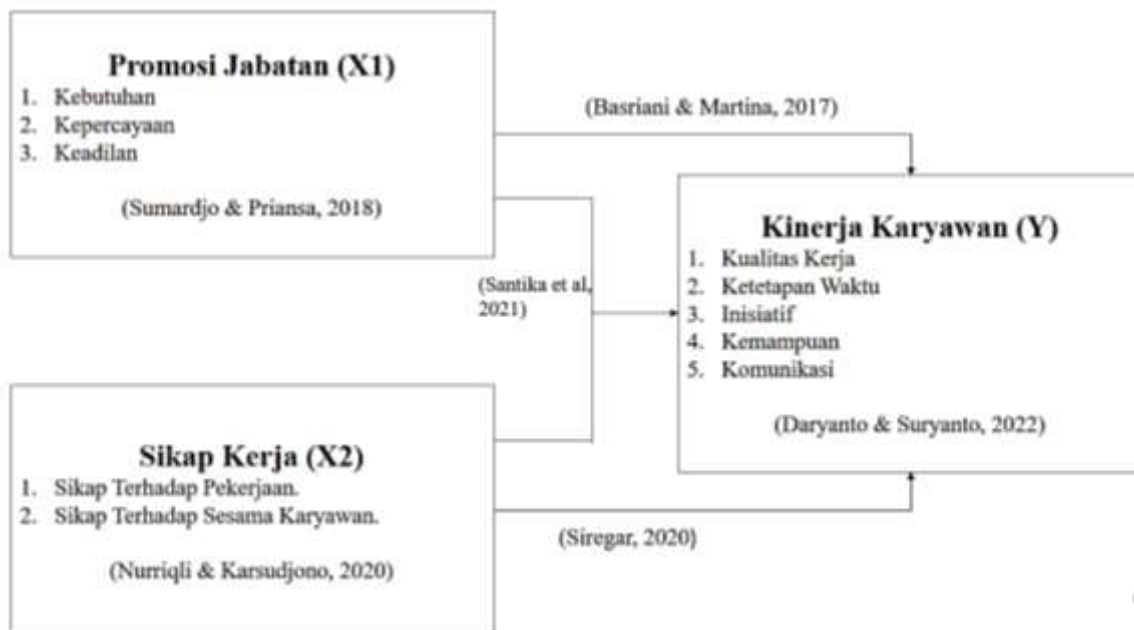
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (S. S. Siregar, 2020) yang berjudul Pengaruh Sikap Kerja, Kemampuan Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Kota Padangsidimpuan menyatakan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Artinya jika sikap kerja pegawai dalam bekerja sehari-hari dalam keadaan baik, maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara individu dan kinerja dinas secara keseluruhan, begitu juga sebaliknya jika sikap kerja pegawai dalam bekerja sehari-hari tidak baik, maka hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai secara individu dan kinerja dinas secara keseluruhan.



Gambar 2. 2
Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

Faktor – faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dapat disusun pada paradigma penelitian sebagai pberikut.



Gambar 2. 3
Paradigma Penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022

2.3 HIPOTESIS

Menurut (Yusuf, 2017:130), Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Hipotesis dapat juga dikatakan kesimpulan sementara, merupakan suatu konstruk (construct) yang masih perlu dibuktikan, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya.

Menurut (Abubakar, 2021:41), hipotesis berarti jawaban terhadap permasalahan atau fokus penelitian yang merupakan kesimpulan sementara yang memerlukan pembuktian berdasarkan analisis data empiris.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

H2: Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

H3: Pengaruh Promosi Jabatan dan Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.