

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Dalam Bab ini kajian pustaka menjelaskan mengenai pengertian-pengertian yang mendasari dari Promosi Jabatan, Kompetensi dan Kinerja, serta mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1 Promosi Jabatan

2.1.1.1 Pengertian Promosi Jabatan

Yuliza *et al.* (2021) berpendapat bahwa “*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. Sedangkan Mantouw (2022) berpendapat bahwa promosi jabatan adalah penghargaan atas hasil kerja kinerja karyawan yang diberikan perusahaan dengan memindahkan karyawan tersebut dari suatu posisi 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 imbalan maupun status.

Sumardjo & Priansa (2018:108) berpendapat bahwa 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 juga yang diperoleh oleh pegawai akan meningkat. Selain itu Wahyudi (2015:173) juga menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang. Sedangkan Zainuddin (2020) mengemukakan bahwa promosi jabatan disini berarti perluasan dari tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang bersangkutan pada jabatan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan pada lingkungan perusahaan yang diperuntukan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Definisi Promosi Jabatan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Promosi Jabatan
1	2021	Yuliza et al.	<p><i>Promotion is basically a change from a lower level to a higher level followed by an increase in duties, powers, and responsibilities.</i></p> <p>Promosi pada dasarnya adalah perubahan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi yang diikuti dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab.</p>
2	2022	Mantouw	<p>Promosi jabatan adalah penghargaan atas hasil kerja kinerja karyawan yang diberikan perusahaan dengan memindahkan karyawan tersebut dari suatu posisi 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 imbalan maupun status.</p>

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Promosi Jabatan
3	2018	Sumardjo & Priansa	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 juga yang diperoleh oleh pegawai akan meningkat.
4	2015	Wahyudi	Promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang/
5	2020	Zainuddin	Promosi jabatan disini berarti perluasan dari tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang bersangkutan pada jabatan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya.

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 2.1 pendapat para ahli diatas, maka pendapat Wahyudi (2015:173) digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Hotel Santika Kota Bandung yaitu Pegawai yang memiliki Loyalitas/ Kesetiaan yang tinggi belum menjadi acuan untuk dipromosikan jabatannya.

2.1.1.2 Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang berkompeten dan berkapabilitas yang telah memenuhi syarat-syarat promosi tentunya memiliki tujuan, baik demi kepentingan perusahaan maupun kepentingan pegawai itu sendiri. Martina (2017) menjelaskan bahwa promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang lebih tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.

3. Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah kerja, disiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan realisasinya promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (Multiplier effect) dalam perusahaan karena adanya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik dari keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja kepada para pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan kerana pejabatnya berhenti, agar jabatan tidak kosong maka dipromosikan pegawai lainnya.
9. Pegawai dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Sumardjo & Priansa (2018:109) Menjelaskan bahwa beberapa jenis promosi jabatan yang disediakan oleh organisasi antara lain :

1. 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.

2. 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.

3. Promosi Tetap (Permanent Promotion)

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

4. 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.

5. Promosi Kering (Dry Promotion)

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

2.1.1.4 Indikator Promosi Jabatan

Menurut Wahyudi (2015) terdapat indikator dari promosi jabatan diantaranya:

1. Kejujuran

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan financial, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting, hal ini

dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan manajerial yang baik.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi pegawai yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

4. Tingkat Pendidikan

Manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat di promosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar belakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

5. Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

Tabel 2.2
Indikator Promosi Jabatan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Promosi Jabatan
1.	2015	Wahyudi	Kejujuran, Pengalaman kerja, Prestasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Loyalitas
Kesimpulan Indikator Promosi Jabatan:			
Kejujuran, Pengalaman kerja, Prestasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Loyalitas			

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 2.2 pendapat para ahli mengenai Promosi Jabatan, Penulis menggunakan indikator Wahyudi (2015) yang dimana memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di Hotel Santika Kota Bandung yaitu diantaranya adalah Loyalitas. Hal ini dibuktikan dengan pegawai yang memiliki Loyalitas/Kesetiaan yang tinggi belum menjadi acuan untuk dipromosikan jabatannya. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian di Hotel Santika Kota Bandung.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Agustian (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Sugiyanto & Santoso (2018) menyebutkan bahwa kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Sedangkan Wibowo (2016) berpendapat bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Dan juga Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Sedangkan Sutrisno (2017) berpendapat bahwa kompetensi merupakan sebuah keterampilan dan pengetahuan yang kemudian biasa disebut dengan kemampuan. Keterampilan dan pengetahuan tersebut didukung oleh sikap kerja dan aplikasinya dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang memuat prasyarat kerja tertentu.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang memiliki kemampuan dan dilandasi dengan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 2.3
Definisi Kompetensi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompetensi
1	2018	Agustian	kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
2	2018	Sugiyanto & Santoso	kompetensi dapat menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompetensi
3	2016	Wibowo	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.
4	2017	Sedarmayanti	kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.
5	2017	Sutrisno	Kompetensi merupakan sebuah keterampilan dan pengetahuan yang kemudian biasa disebut dengan kemampuan. Keterampilan dan pengetahuan tersebut didukung oleh sikap kerja dan aplikasinya dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang memuat prasyarat kerja tertentu”.

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 2.3 pendapat para ahli diatas, maka pendapat Sugiyanto & Santoso (2018) digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Hotel Santika Kota Bandung yaitu penempatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompetensi

Arifin *et.al* (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri sendiri ataupun pihak-pihak diluar individu yang dapat mempengaruhi tindakan seseorang. Jika seseorang terjebak dalam pemikirannya dan pesimis akan kreativitas dan inovasi yang dimilikinya maka akan berdampak pada minimnya usaha yang dihasilkan guna menemukan

metode-metode bersifat inovatif serta akan terus melakukan kegiatan yang monoton.

2. Keterampilan

Keterampilan mengambil andil kuat terhadap potensi yang dimiliki. Public speaking atau kemampuan berkomunikasi dengan khalayak ramai digolongkan ke dalam salah satu keterampilan yang edukatif namun juga aplikatif.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Ditemui tingkat kesukaran yang tinggi jika akan mengubah kepribadian seseorang. Namun tidak mustahil untuk mengubahnya. Faktanya, karakteristik kepribadian yang dimiliki masing-masing individu silih berganti mengikuti berubahnya waktu dan perkembangan usia. Hal ini terjadi karena adanya interaksi antara orang tersebut dengan lingkungan tempat ia bertumbuh.

5. Motivasi

Pemberian pretensi juga komplimen, mengakreditasi, juga intensi secara pribadi kepada pihak-pihak yang bekerja mampu berpengaruh signifikan terhadap motivasi para pekerjanya.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

2.1.2.3 Tujuan Kompetensi

Adanya kompetensi tentunya sangat berpengaruh pada perusahaan. Ada beberapa tujuan kompetensi menurut Sutrisno (2017) yaitu adalah sebagai berikut:

1. Pembentukan pekerjaan
2. Evaluasi pekerjaan dan sistem imbal jasa
3. Rekrutmen dan seleksi
4. Pembentukan dan pengembangan organisasi
5. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai dalam organisasi.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Ada beberapa indikator Kompetensi Menurut Sugiyanto & Santoso (2018) antara lain:

1. Pengetahuan

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

4. Nilai

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

5. Sikap

Perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Tabel 2.4
Indikator Kompetensi

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kompetensi
1.	2018	Sugiyanto & Santoso	Pengetahuan,Pemahaman,Kemampuan/Keterampilan, Nilai, Sikap, Minat
Kesimpulan Indikator Kompetensi:			
Pengetahuan,Pemahaman,Kemampuan/Keterampilan, Nilai, Sikap, Minat			

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 2.4 pendapat para ahli mengenai Kompetensi, Penulis menggunakan indikator Sugiyanto & Santoso (2018) yang dimana memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di Hotel Santika Kota Bandung yaitu diantaranya adalah Kemampuan/Keterampilan. Hal ini dibuktikan dengan terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian di Hotel Santika Kota Bandung.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Kinerja Pegawai

U.Narimawati *et.al* (2022) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Sedangkan L.Wulantika (2018) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur,

mengevaluasi kemampuan pegawai menjalankan tugasnya dan memiliki kewajiban kepada organisasi tempat mereka bernaung.

Menurut A.Rizaldi (2021) kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan Daryanto & Suryanto (2022:99) berpendapat bahwa 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.

Sedangkan Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan pegawai. Hasil tersebut tercatat hingga tingkat tercapainya kinerja pegawai di sebuah organisasi dapat dievaluasi dengan baik.

Tabel 2.5
Definisi Kinerja Pegawai

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1	2022	U.Narimawati	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
2	2018	L. .Wulantika	Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kemampuan pegawai menjalankan tugasnya dan memiliki kewajiban kepada organisasi tempat mereka bernaung.
3	2021	A. Rizaldi	Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan
4	2022	Daryanto & Suryanto	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
5	2016	Robbin	kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 2.5 pendapat para ahli diatas, maka pendapat Robbin (2016:260) digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Hotel Santika Kota Bandung yaitu pegawai tidak dapat mengerjakan pekerjaan pada departemen yang sama dimana pekerjaan tersebut diluar tanggung jawabnya jika perusahaan membutuhkan kemampuannya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah organisasi, ada beberapa faktor kinerja yang perlu diperhatikan organisasi/perusahaan. Menurut Daryanto & Suryanto, (2022:103) berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak

dapat memberikan fasilitas yang memadai akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, 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.

3. Prioritas Kerja

Prioritas kerja harus jelas, karena karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas.

4. *Supportive Boss*

Pemimpin yang mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan serta memberikan dukungan kepada ide dan inovasi karyawan.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan kepada perusahaan dapat berupa materi maupun hal lainnya.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2016) berpendapat bahwa indikator kinerja yaitu alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut indikator-indikator untuk mengukur kinerja pegawai:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Kinerja Pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas yang dimaksud merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawas.

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Pegawai

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja
1.	2016	Robbins	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian
Kesimpulan Indikator Kinerja			
Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian			

Sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 2.6 pendapat para ahli mengenai Kinerja, Penulis menggunakan indikator Robbins (2016) yang dimana memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di Hotel Santika Kota Bandung yaitu diantaranya adalah Efektifitas, Hal ini dibuktikan dengan terdapat pegawai tidak dapat mengerjakan pekerjaan pada departemen yang sama dimana pekerjaan tersebut diluar tanggung jawabnya jika perusahaan membutuhkan kemampuan, Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator ini dijadikan sebagai acuan yang digunakan dalam penelitian di Hotel Santika Kota Bandung.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	A Nurul Aini, Toni Herlambang, Arik Susbiyani (2020)	Judul: Dampak Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Pegawai metode: penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif, pengumpulan data melalui survei dan alat pengumpul data yang digunakan adalah	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengembangn karir, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap	Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Promosi Jabatan Kompetensi, dan kinerja Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang variabel pengembangan karir, penulis tidak menggunakan teknik pengambilan sampel

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		<p>kuesioner, Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0.</p> <p>Populasi & Sampel: Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 161 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non probability sampling yaitu metode purposive sampling.</p>	<p>pengembangan karir, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel kompetensi pegawai dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir</p>	<p><i>purposive sampling</i> tetapi menggunakan Sensus</p>
2	Risa Julia, Holfian Daulat Tambun Saribu (2020)	<p>Judul: pengaruh pelatihan, kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Pt. Amindy barokah</p> <p>Metode: Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan Data dikumpulkan dengan metode wawancara, pembagian kuesioner dan pengumpulan data.</p> <p>Populasi & Sampel: Jumlah 67 orang populasi digunakan dan 30 orang diambil dari cabang perusahaan untuk pengujian validitas dan reliabilitas</p>	<p>Hasil temuan penelitian ini adalah pelatihan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi memberikan dampak positif dan significant terhadap kinerja, promosi jabatan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, pelatihan, kompetensi dan promosi jabatan memberikan dampak terhadap kinerja</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Promosi Jabatan Kompetensi, dan kinerja</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang variabel pelatihan</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
3	Ansori Ansori, Hapzi Ali (2015)	<p>Judul: Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo</p> <p>Metode: Metode Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan dengan menguji R Square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan F</p> <p>Populasi & Sampel: Populasi penelitian sebanyak 163 pegawai, Teknik penarikan sampel dengan tabel Krejcie sehingga sampel dalam penelitian menjadi 114 pegawai</p>	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, Kompetensi dan Promosi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Promosi Jabatan Kompetensi, dan kinerja</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak menggunakan teknik penarikan sample <i>Krejcie</i>, tetapi menggunakan teknik penarikan sample jenuh.</p>
4	Muhammad Yayan (2021)	<p>Judul: Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue</p> <p>Metode: Metode Penelitian ini menggunakan data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, Teknik pengambilan sampel menggunakan insidental sampling . Metode analisis data yang digunakan antara lain : uji instrument (validitas, reliabilitas asumsi klasik) dan uji hipotesis (analisis regresi linier berganda , uji</p>	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan semangat kerja , Promosi Jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue, Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Promosi Jabatan Kompetensi, dan kinerja</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti variabel Semangat kerja</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		<p>t , uji f , dan koefisien determinasi</p> <p>Populasi & Sampel: 87 Pegawai jabatan struktural dan level staf sebagai penelitian populasi.</p>	<p>Daerah Kabupaten Simeulue, Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue, Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue</p>	
5	Angles Williams, Purnama Yanti Purba, Vina Prenita, Melinawaty Lumban Tobing (2020)	<p>Judul: Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi</p> <p>Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, dan bersifat deskriptif eksplanatori. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh.</p> <p>Populasi & Sampel: Sampel penelitian adalah 83 karyawan</p>	<p>Adanya pengaruh signifikan dan positif kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nasatech Sukses Abadi Medan</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Kompetensi, dan kinerja</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang variabel Disiplin kerja, dan kepuasan kerja</p>
6	I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia,	<p>Judul: Pengaruh Promosi Jabatan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
	Wayan Cipta (2021)	<p>dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Metode: Desain penelitian adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kab. Buleleng, dan objek penelitian adalah promosi jabatan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dan pencatatan dokumen. Data dianalisis menggunakan analisis jalur</p> <p>Populasi & Sampel: Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 pegawai.</p>	<p>dari (1) promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) promosi terhadap disiplin kerja, (3) promosi terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng.</p>	<p>variabel Promosi Jabatan, dan kinerja</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang variabel Disiplin kerja</p>
7	Rahmat Hidayat (2021)	<p>Judul: Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</p> <p>Metode: Penelitian menggunakan kuantitatif.</p> <p>Populasi & Sampel: menggunakan 80 sample yang semuanya adalah populasi PT Surya Yoda Indonesia Kabupaten Bekasi.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia, Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Kompetensi, dan kinerja</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang variabel Disiplin kerja dan Motivasi</p>
8	Nurul Cholifah (2019)	<p>Judul: Pengaruh Promosi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap kinerja pegawai. menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang</p>	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Promosi jabatan, dan kinerja</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang variabel pelatihan, dan peneliti terdahulu</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
		<p>Metode: Pada penelitian ini jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur sebanyak 137 orang, diketahui sehingga untuk menghitung jumlah sampel minimum dibutuhkan menggunakan rumus Slovin. Adapun jumlah minimum sampel yaitu 34 responden. metode pengumpulan data yang digunakan adalah Random sampling yaitu.</p>	signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan promosi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai	menggunakan rumus slovin sedangkan penulis menggunakan sensus
9	M Randy Gunawan, sabrina, Satria Tirtayasa, Muis Fauzi Rambe (2022)	<p>Judul: The Influence of Competence and Work Experience on Position Promotion through Job Performance at PT. Bank Sumut Head Office</p> <p>Metode: The data collection technique in this study used the questionnaire method, while the data analysis technique in this study used a quantitative approach, with SEM-PLS statistical analysis. Data processing in this study using the software program SmartPLS 3.3.3.</p> <p>Populasi & Sampel: The sample in this study uses the 10% slovin formula for as many as 87 employees, where the population of all employees is 675 employees.</p>	The results of this study prove that competence directly has a positive but not significant effect on employee promotions, directly work experience has a positive and significant effect on employee promotions, directly work performance has a positive and significant effect on promotions, and direct competence has a positive and significant effect on work performance, directly work experience has a positive and significant effect on work performance, indirectly competence has a positive and significant effect on promotion	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Promosi jabatan, kompetensi dan kinerja</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang variabel pengalaman kerja, dan peneliti terdahulu menggunakan rumus slovin sedangkan penulis menggunakan sensus</p>

No	Penulis/tahun	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
			through work performance, indirectly work experience has a positive and significant effect on promotion through position promotion	
10	Abdul Rahman (2021)	<p>Judul: The Influence of Job Performance and Employee Competence on Job Promotion.</p> <p>Metode: The methods in collecting data in this study are questionnaires, observations, and interviews. Methods of data analysis using descriptive methods and inferential statistical methods, namely by using multiple linear regression statistical methods</p> <p>Populasi & Sampel: The population in this study were 37 permanent employees at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (Bappelitbangda) Takalar Regency and 37 employees at the same time as a sample.</p>	Based on the F test and t test the independent variabls (Job Performance and Employee competence) jointly and partially have a positive and significant effect on the dependent variabel (Job Promotion). Through testing the correlation coefficient (R), it was found that the level of correlation between Job Performance and Employee Competence on Job Promotion was a strong relationship, namely 68.2%, while the remaining 31.8% was influenced by other factors.	<p>Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti variabel Promosi jabatan, dan kompetensi</p> <p>Perbedaan: Penulis tidak meneliti tentang variabel prestasi kerja,</p>

Sumber: Diolah Peneliti 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dapat dijadikan aset penting pada perusahaan karena memberi kontribusi besar untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga bisa menjadi pusat keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik agar

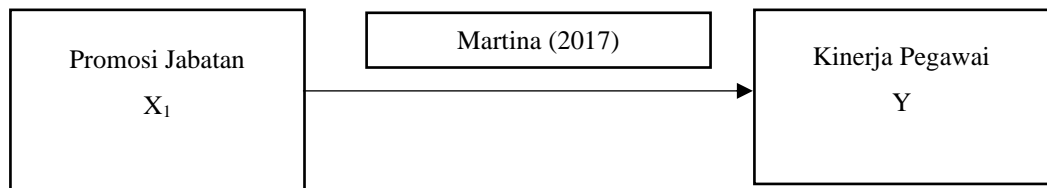
semua potensi sumber daya manusia yang tersedia dalam perusahaan dapat memberikan kinerja yang semaksimal mungkin guna mewujudkan visi dan misi serta tujuan perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor utama dari keberhasilan suatu perusahaan. Beberapa faktor sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja yaitu promosi jabatan dan kompetensi. Promosi jabatan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai hal ini dengan adanya promosi jabatan yang baik dan terstruktur maka akan membuat pegawai bekerja dengan giat, meningkatkan skill di bidang yang digeluti, hingga meningkatkan kerja sama antar pegawai sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai. Jika promosi jabatan pada Hotel Santika Kota Bandung sudah terlaksana dengan baik dan terstruktur maka akan membuat pegawai tidak akan meremehkan tugas karena mereka merasa dihargai dalam pemenuhan tugasnya. Selain itu, dengan pemberian promosi jabatan yang sesuai dengan penilaian kinerja periode tertentu akan menciptakan pegawai yang semakin loyal dan menghasilkan hasil kerja sesuai dengan tujuan Hotel Santika Kota Bandung. Kompetensi memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai karena kompetensi akan mendorong pegawai memiliki rasa percaya diri, tanggung jawab, semangat kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi juga akan menularkan ke pegawai yang lain sehingga mereka akan ikut meningkatkan kinerja mereka. Jika pegawai Hotel Santika Kota Bandung memiliki kompetensi yang baik kepada pekerjaannya maka akan meningkatkan komitmen dan semangat kerja mereka pada perusahaan sehingga kinerja pegawai pada Hotel Santika Kota Bandung akan semakin meningkat.

2.2.1 Teori Keterkaitan

Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel *Independen* yaitu Promosi Jabatan (X_1) dan Kompetensi (X_2), variabel *Dependen* yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2.2.2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

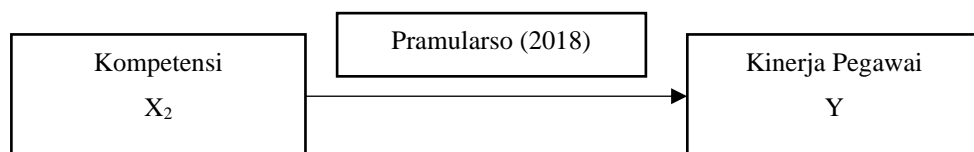
Menurut penelitian Martina (2017) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasma Puja di Pekanbaru, artinya Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi kerja pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sarannya yang dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai 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. Adapun dalam Penelitian Haryadi,et.al (2022) menyatakan bahwa Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

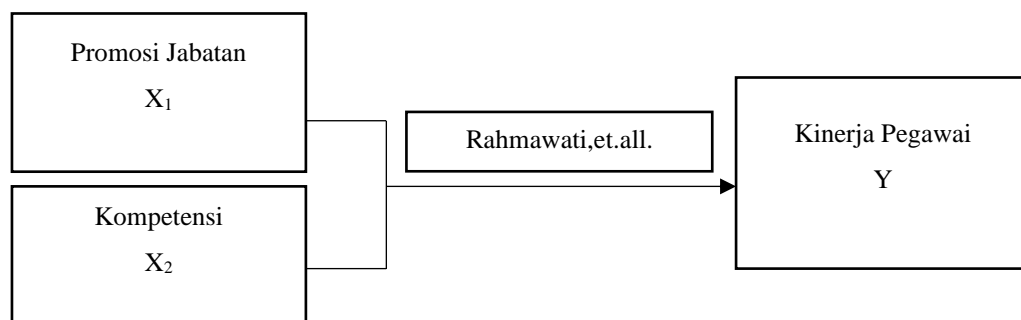
Dalam penelitian Pramularso (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Oleh karena itu, kompetensi yang baik harus dimiliki pegawai, karena semakin baik sistem dan kriteria kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya ketika sistem dan kriteria kompetensi kurang baik dan jelas maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Adapun menurut penelitian Manik & Syafrina (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.



Gambar 2.2
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

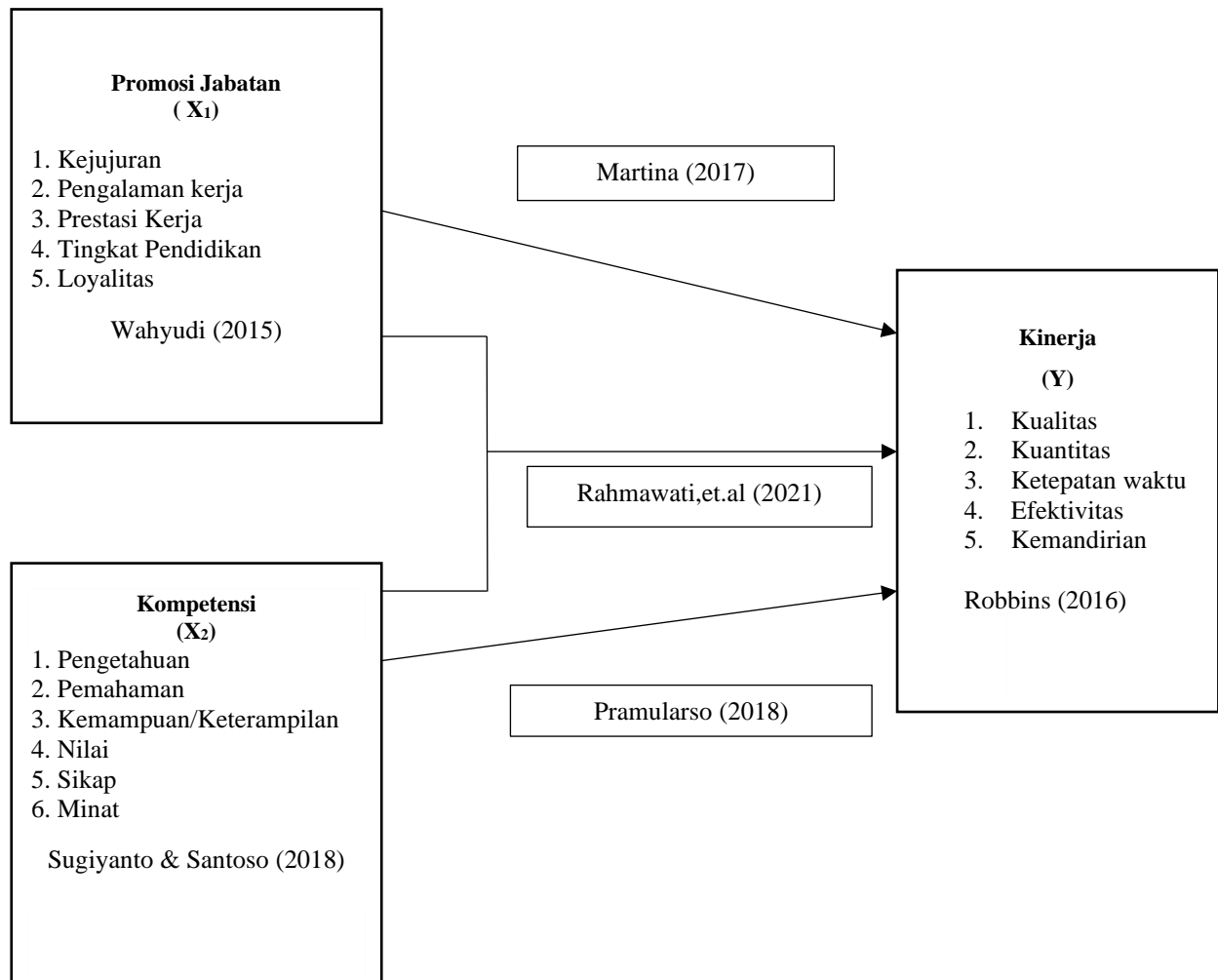
2.2.4 Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam Penelitian Rahmawati,et.all. (2021) menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara Simultan menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Mattoangin. Adapun menurut penelitian Wibisono & Sari (2022) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Promosi Jabatan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan juga Kompetensi dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu menurut penelitian Ansori dan Ali(2017) Menyatakan bahwa Kompetensi dan Promosi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan, maka Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan Kompetensi Dan Promosi Jabatan terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat.



Gambar 2.3
Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diperoleh tabel analisis jalur seperti di bawah ini:



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakans ementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas

dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Maka, sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti, berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

Sub Hipotesis

H1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis, karena bersifat deskriptif yang berupa paparan atau uraian saja.

H2: Promosi Jabatan berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Santika Kota Bandung.

H3: Kompetensi berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Santika Kota Bandung.

H4: Promosi Jabatan dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Santika Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.