

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Kasmir (2017:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui, perencanaan, *rekrutmen*, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu, dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan. dan peranan seseorang individu atau karyawan melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:2) berikut ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. *Planning* (Perencanaan)

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang di butuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

1. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
3. Penugasan tanggung jawab tertentu
4. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing* (Kepegawaian)

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recrutment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Learding* (Terkemuka)

Learding atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau

1mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling* (Mengendalikan)

Controlling atau pengawasan adalah perumpamaan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Promosi Jabatan

2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2021:31) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Kasmir (2017:166) promosi jabatan artinya naik jabatan atau kepangkatan seseorang dari level sebelumnya ke level yang lebih tinggi. Biasanya promosi jabatan dapat terjadi ke dalam dua hal yaitu:

- a. Naik jabatan
- b. Naik golongan/kepangkatan
- c. Atau naik kedua-duanya, baik jabatan maupun kepangkatan.

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan diatas, bahwa promosi jabatan merupakan kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat seseorang dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2021:36) faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja

Karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan penting untuk diperhatikan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya loyalitas yang tinggi diharapkan seorang karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Pendidikan

Dalam mempromosikan karyawan biasanya suatu perusahaan mensyaratkan pendidikan tertentu untuk menempati pada suatu jabatan tertentu. Alasannya karena karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi diharapkan memiliki pemikiran yang lebih baik.

d. Keterampilan

Karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik.

e. Prestasi Kerja

Karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja sama secara efektif dan efisien.

f. Budaya Kerja

Merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan yang ada dalam suatu organisasi.

g. Kejujuran

Karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan hendaknya harus mempunyai sifat jujur. Terutama jujur pada dirinya sendiri, bawahannya, serta jujur dalam menjalankan atau mengelola jabatannya.

2.1.2.3. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2020:34) untuk melaksanakan Promosi Jabatan perusahaan harus menetapkan syarat-syarat terlebih dahulu yang dapat menjamin bahwa karyawan yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi, yaitu:

- 1) Pengalaman , dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.
- 2) Tingkat pendidikan, bahwa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik
- 3) Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar

- 4) Kejujuran, masalah kejujuran merupakan syarat yang penting, misalnya kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat umum yang harus diperhatikan.
- 5) Tanggung jawab, kadang-kadang sering suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi
- 6) Kepandaian bergaul, untuk promosi jabatan tertentu mungkin di perlukan kepandaian bergaul, sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dibutuhkan untuk promosi jabatan tersebut,
- 7) Prestasi kerja, pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat-syarat untuk berprestasi kerjanya dan ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.
- 8) Inisiatif dan kreatif, syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus di perhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat di perlukan inisiatif dan kreatif,
- 9) Formasi pegawai mengizinkan, apabila terdapat jabatan yang kosong maka pelaksanaan promosi dapat dilaksanakan. Kekosongan ini harus segera di isi sesuai dengan struktur organisasi yang dibutuhkan agar stabilitas kepegawaian perusahaan dapat dipertahankan.

2.1.2.4. Indikator-indikator Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2021:37) indikator promosi jabatan sebagai berikut:

a. Dimensi Kepemimpinan :

1) Komunikatif

Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan maupun menerima atau mempersepsi informasi dari atasan atau maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi *miscommunication*.

2) Intelektual

Memiliki pengetahuan yang luas dan berpendidikan, umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.

3) Memiliki visi yang baik

Untuk dipromosikan tentunya seseorang harus memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja, dan dapat memaksimalkan visi perusahaan atau organisasi yang dilakukan.

b. Dimensi Kinerja :

1) Berprestasi

hasil kerja yang maksimal dan dapat dipertanggungjawabkan serta bekerja secara efisien dan efektif.

2) Disiplin

Karyawan ini berdisiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, waktu masuk dan kerja serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

3) Kerjasama

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan haruslah memiliki komunikasi hubungan yang baik antara satu sama lain, dan dapat saling membantu agar masalah atau pekerjaan cepat terselesaikan.

4) Kejujuran

Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:73) kepuasan kerja adalah efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Rivai dkk (2018:620) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu.

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan diatas, kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2020:75) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikankesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dan pekerjaannya.

3) Pencapaian nilai (*value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu di perlakukan di tempat kerja.

5) Budaya organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:82) adapun Indikator-indikator Kepuasan Kerja menurut meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dan pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dkk (2018:447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Afandi (2021:84) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran

khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kasmir (2017:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kesimpulan menurut ahli diatas kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok, dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, yang diberikan organisasi bersangkutan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisai bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut Kasmir (2017:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pimpinan dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout* dan prasarana.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.4.3. Penilaian Kinerja

Adapun menurut Afandi (2021:87) penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.4.4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2020:99) ada beberapa dimensi dan indikator dalam kinerja yaitu:

a. Hasil kerja indikatornya

1) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kinerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pandangan angka lainnya.

2) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pandangan angka lainya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

b. Perilaku kerja indikatornya

1) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

2) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.

3) Ketelitian dan,

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah itu sudah mencapai tujuan apa belum.

c. Sifat pribadi indikatornya

1) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

2) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 . Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan promosi jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Emron (2020:228) promosi pada dasarnya adalah proses seleksi. Karena itu, strategi ini akan sangat efektif jika dilaksanakan, sehingga mereka yang berkinerja paling baik harus di promosikan. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan tersebut. jika ada kesempatan untuk dipromosikan bagi setiap karyawan yang berdasarkan atas asas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan bekerja lebih giat, bersemangat, dan berprestasi kerja yang semakin besar sehingga sasaran perusahaan yang optimal dapat dicapai.

Kasmir (2017:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus di penuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik.

2.2.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:78) terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja di sebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dalam sebuah organisasi apabila

memperoleh kepuasan kerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Rivai dkk (2018:447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Artinya di dalam kinerja mengandung unsur standar hasil prestasi kerja yang dipenuhi sehingga bagi yang berprestasi adalah karyawan yang berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak berprestasi dikategorikan tidak berkinerja kurang baik.

2.2.3. Hubungan Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Lina Parlina (2018) yang berjudul “Pengaruh promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Suatu kasus pada PT. Bank mega Tbk Cab Bandung) menyatakan bahwa promosi jabatan dan kepuasan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Cabang Bandung, sedangkan secara parsial, ternyata promosi jabatan lebih dominan dari kepuasan kerja dalam mempengaruhi pegawai. Jika promosi jabatan dan kepuasan kerja naik maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut, sebaliknya jika promosi jabatan dan kepuasan kerja turun maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini memberikan adanya indikasi kuat bahwa promosi jabatan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian Rizki Novriyanti, Hajan Hidayat (2017) ” Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank di Kota Batam” menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika kepuasan kerja dan disiplin kerja turun maka kinerja karyawan pun akan turun. Hal ini memberikan adanya indikasi kuat bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Lina Parlina	Pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mega Tbk Cab Bandung Vol.4.No.1, 2018	<p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan <p>Alat Analisis Analisis regresi linier berganda dengan uji T (T –test) dan uji F (F test)</p> <p>Hasil Penelitian; $F_{hitung} 17,545 > 3,23$ dengan signifikan sebesar $(0,000) < (0,05)$</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel Promosi jabatan ,Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Alat Analisis Regresi linier berganda dengan uji T dan uji f 	<p>Perbedaan dalam penelitian yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian Tahun penelitian
2.	Ryan Erlando Eka Saputra	Pengaruh Pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi media selular baturaja 2022	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> Pengembangan karir Promosi jabatan <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan <p>Alat analisis : Analisis regresi linier berganda dengan</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel Promosi jabatan dan kinerja karyawan Alat Analisis Regresi linier 	<p>Perbedaan dalam Penelitian yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian Variabel Pengembangan karier

			uji T (T –test) dan uji F (F test Hasil Penelitian : Jadi $F_{hitung} 35.156 > F_{tabel} 3.23$ dengan signifikan sebesar $(0,000) < (0,05)$	berganda dengan uji T dan uji f	
3.	A.M. Rosa Widjojo	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Tonasa Vol .25, No.2,2013	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Motivasi Kerja Variabel terikat <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan Alat analisis : Analisis regresi linier berganda dengan uji T (T –test) dan uji F (F test) Hasil Penelitian : Nilai F_{hitung} sebesar 5,142 dan nilai sig sebesar 0,004 karena nilai sig uji F sebesar $0,008 < 0,05$	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti: <ol style="list-style-type: none"> Variabel Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Alat Analisis Regresi linier berganda dengan uji T dan uji f 	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Variabel Motivasi kerja
4.	Rizki Novriyanti Zahra, Hajan Hidayati	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Di Kota Batam Vol.1,No.2,2017	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Disiplin Kerja Variabel terikat <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear bergandadengan uji T (T –test) dan uji F (F test) Hasil Penelitian : Nilai t hitung lebih besar dari t -tabel	Persamaannya yaitu Sama-sama meneliti <ol style="list-style-type: none"> Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Alat Analisis Regresi linier berganda dengan uji T dan uji f 	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Variabel Disiplin Kerja

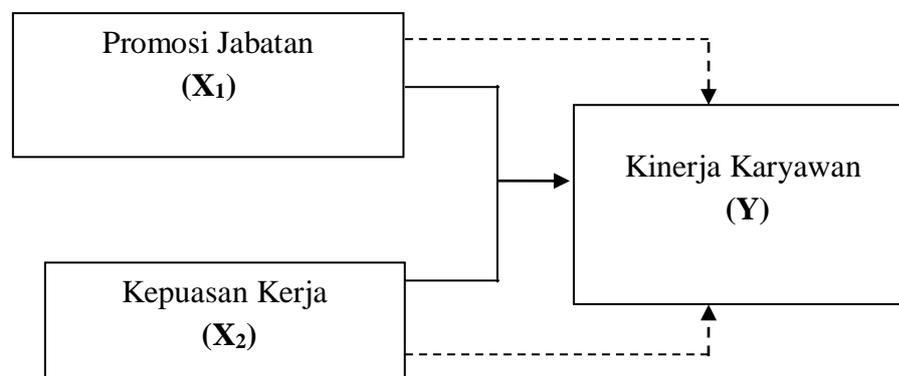
			(4.195 > 1.973)		
5.	Suharni Rahayu	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> Promosi Jabatan Kinerja Karyawan <p>Variabel terikat</p> <p>Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear sederhanadengan uji T</p> <p>Hasil Penelitian : $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,204 > 1,900$</p>	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti 1. Variabel Promosi jababatan dan kinerja karyawan	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian Alat Analisis regresi linier sederhana
6.	Marisyah Ramadhan	Pengaruh Rotasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi kasus pada EX. BNI Syariah) 2022	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> Rotasi Promosi Jabatan Kinerja Karyawan <p>Variabel terikat</p> <p>Alat analisis : Analisis regresi linier berganda dengan uji T (T –test) dan uji F (F- test)</p> <p>Hasil Penelitian : variabel rotasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Baturaja (Studi kasus pada EX. BNI Syariah)</p>	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti 1. Variabel Promosi jababatan dan kinerja karyawan	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian Variabel Rotasi

7.	Tasman, Zulkifli Musannip, Meisa Fitri Nasution	<i>The influence of work environment, promotion, and job satisfaction employee performance</i> PT. Cakra Adi Dharma in kota pinang Vol 4, No 3, 2021	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>The influence of work environment, promotion, and job satisfaction</i> <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Employee performance</i> <p>Alat Analisis : <i>Using the multiple Regression analysis tool</i></p> <p>Hasil Penelitian : <i>here is a significant influence simultaneously between the variables of work environment, promotion and job satisfaction on the of the employee performance of the PT. Cakra Adi Dharma in kota pinang There is a significant influence partially between the variables of work environment ,promotion and job statisfaction on the employee perfomance of the PT. Cakra Adi Dharma in kota pinang</i></p>	<p>Persamaannya yaitu sama-sama meneliti</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas <i>Promotion and job satisfaction</i> Variabel terikat <i>Employee performance</i> 	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Previous research location for PT. Cakra Adi Dharma in kota pinang</i> Variabel bebas <i>Work environment</i>
----	---	---	---	---	--

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan	:
-----	: Secara Parsial
—————	: Secara Simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020,63) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.