

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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 (Afandi,2021:3).

Sedangkan menurut Simamora (dikutip di Sutrisno, 2016:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakikinya ada perbedaan tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (Sutrisno, 2016:7), tujuan MSDM meliputi :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang

bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Schuler et al. (Sutrisno, 2016:8), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- 3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (Sutrisno,2016:9)

adalah :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan dengan kepemimpinan yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk

mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Karir adalah pengalaman kerja terkait dan kegiatan yang diarahkan pada tujuan pribadi dan organisasi, melalui jalan mana seseorang akan melewatinya selama seumur hidupnya, mereka adalah sebagian dibawah kekuasaannya dan sebagian di bawah kendali orang lain, (Afandi,2021:187).

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (Busro, 2018:275), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini karir hanya terfokus

pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu, konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun.

5.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Afandi (2021,189), faktor faktor yang mempengaruhi pengembangan karir setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Beberapa hal yang berkaitan dengan pengembangan karir seorang karyawan adalah :

- 1) Prestasi kerja
- 2) Exsposur
- 3) Jaringan kerja
- 4) Pengunduran diri
- 5) Kesetian terhadap organisasi
- 6) Pembimbing dan sponsor
- 7) Bawahan yang mempunyai peran kunci
- 8) Peluang untuk tumbuh

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018,279), Tujuan pengembangan karir adalah mewujudkan kegiatan organisasi dalam membantu para pegawai dalam :

- 1) Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi

- 2) Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun non-profit tempat bekerja dan
- 3) Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan penting yang terdapat dalam struktur organisasi

Manfaat yang akan diperoleh dalam perencanaan pengembangan karir

Oleh perusahaan yaitu :

- 1) Membantu dalam pengembangan suplai pegawai internal
- 2) Menurunkan perputaran pegawai
- 3) Mendorong pegawai untuk lebih menggali kemampuan potensial
- 4) Memotivasi pegawai untuk tumbuh dan berkembang
- 5) Menyebabkan pegawai, manajer, dan departemen personalia sadar akan kualitas pegawai sehingga mengurangi penimbunan bawahan-bawahan kunci yang berketerampilan dan berprestasi tinggi
- 6) Dengan sedikitnya penimbunan dan meningkatnya kesempatan untuk tumbuh bagi pegawai, kebutuhan penghargaan individual, seperti penghargaan dan prestasi akan lebih terpuaskan
- 7) Membangun para anggota kelompok agar siap untuk jabatan-jabatan penting, persiapan ini akan membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir (Afandi,2021:190) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan karir individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.1.3 Promosi Jabatan

2.1.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima

kekuasaan serta tanggungjawab lebih besar dari tanggungjawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi (Afandi,2021:31).

2.1.3.2 Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2021:31), tujuan dilaksanakannya promosi jabatan yaitu :

- 1) Untuk memberikan pengakuan prestasi kerja yang tinggi
- 2) Untuk kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar kinerjanya
- 4) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai
- 5) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 6) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya
- 7) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya

- 8) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap

2.1.3.3 Azas-Azas Promosi Jabatan

Azas promosi harus dituangkan dalam promosi jabatan secara jelas sehingga karyawan dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan pegawainya (Afandi,2021:32), antara lainnya :

- 1) Kepercayaan
- 2) Keadilan
- 3) Formasi

2.1.3.4 Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2021:34), dasar-dasar yang dipakai untuk melaksanakan promosi jabatan yaitu :

- 1) Atas dasar jasa/merit

Umumnya promosi yang didasarkan pada jasa/merit dianggap lebih adil dari pada promosi dengan dasar masa kerja (*seniority*).

Merit dapat dilakukan melalui :

- *Job performance* (hasil kerja)
- Analisis potensi karyawan untuk maju

- 2) Atas dasar masa kerja (*seniority*)

Menentukan sistem seniority terlebih dahulu harus ditentukan :

- Saat dimulainya perhitungan masa kerja

- Menentukan kelompok yang akan diberi pelakuan istimewa
- Menentukan apakah perhitungan masa kerja diperlukan untuk seluruh perusahaan atau hanya pada bagian tertentu saja.

2.1.3.5 Syarat-syarat Promosi Jabatan

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 (Afandi,2021:34), yaitu :

- 1) Pengalaman
- 2) Tingkat Pendidikan
- 3) Loyalitas
- 4) Kejujuran
- 5) Tanggung jawab
- 6) Kepandaian bergaul
- 7) Prestasi kerja
- 8) Inisiatif dan kreatif
- 9) Formasi pegawai mengizinkan

2.1.3.6 Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2021,36) adapun tahap-tahap atau prosedut promosi jabatan secara garis besar sebagai berikut :

- 1) Apabila ada promosi jabatan yang kosong memberitahukan kepada Sub Direktorat Sumber Daya Manusia (Sub Bid SDM)

- 2) Kemudian karyawan yang memenuhi syarat promosi tersebut diusulkan oleh atasan yang berwenang kepada bagian pengembangan karir
- 3) Dari data yang baik mengenai prestasi, kondisi karyawan, masa kerja dan golongan serta syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh perusahaan, bagian pengembangan karir mengolah data tersebut untuk menentukan karyawan yang berhak untuk menempati jabatan tersebut
- 4) Setelah menentukan karyawan yang akan menempati jabatan tersebut, maka bagian pengembangan karir memberikan rekomendasi tertulis untuk dasar pengangkatan jabatan
- 5) Dasar rekomendasi ini maka pejabat yang berwenang akan mengeluarkan surat keputusan pengangkatan karyawan.

2.1.3.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi jabatan

Menurut Afandi (2021,36) faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah :

- 1) Disiplin kerja
- 2) Loyalitas
- 3) Pendidikan
- 4) Keterampilan
- 5) Prestasi kerja
- 6) Budaya kerja
- 7) Kejujuran

2.1.3.8 Indikator Promosi Jabatan

Rumusan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan (Afandi,2021:37), sebagai berikut :

1. Dimensi kepemimpinan

Indikator :

- a) Komunikatif. Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miss komunikasi.
- b) Intelektual. Karyawan dapat bekerja dengan cerdas dan berpikir jernih sesuai dengan arahan atasan.
- c) Memiliki visi yang baik. Karyawan mempunyai pandangan dan harapan yang baim terhadap pekerjaan dan perusahaan.

2. Dimensi Kinerja

Indikator :

- a) Berprestasi. Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja sama secara efektif dan efisien.
- b) Disiplin. Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

- c) Kerjasama. Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

3. Dimensi Loyalitas

Indikator :

- a) Kejujuran. Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya.
- b) Merasa memiliki. Karyawan harus merasa memiliki membela perusahaan dari tindakan yang merugikan.
- c) Kesetiaan. Karyawan harus setia terhadap perusahaan agar dapat melaksanakan tugas seoptimal mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik bagi perusahaan.

2.1.4 Prestasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bernardin dan Russel (Sutrisno,2016:150), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Rian dan Rue (Sutrisno,2016:150), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers (Sutrisno,2016:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

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

Sedangkan menurut Byar dan Rue (dalam Sutrisno,2016:151), mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

5.1.4.3 Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2016:152) sebagai berikut :

- 1) Hasil Kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan Mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 5) Sikap Tingkat. semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Soeprihanto (dikutip Wahyuni dkk, 2014:4) Setiap peningkatan karir seorang karyawan harus didukung oleh beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/pekerjaan, adanya lowongan jabatan, produktivitas kerja, efisiensi dan lainnya. Diperlukan pembinaan karir para karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu karyawan yang akan berakibat juga pada peningkatan prestasi kerja bagi kepentingan organisasi. Hal ini berarti dengan adanya pengembangan karir dapat mendorong peningkatan prestasi karyawan.

Sedangkan menurut Martoyo (dikutip Wahyuni,2014:4) kegiatan pengembangan karir yang dapat dilakukan untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.

Dari ulasan diatas peneliti mengetahui bahwa secara teori pengembangan karir dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang erat, dimana antara

pengembangan karir dan prestasi kerja saling mempengaruhi, tetapi dalam penelitian skripsi ini hanya meneliti dari pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

2.1.5.2 Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi kerja

Menurut Afandi (2021,34), salah satu syarat promosi jabatan yaitu prestasi kerja, pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat-syarat untuk berprestasi kerjanya dan ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan. Dengan adanya promosi jabatan yang didapatkan oleh seseorang karyawan tersebut menunjukkan adanya pengembangan karir dan juga prestasi kerja yang sudah dicapai dalam karirnya.

Karyawan yang dipromosikan akan merasa dihargai dan diberikan kepercayaan, selain itu biasanya seiring dengan naiknya jabatan seseorang maka kebutuhan-kebutuhan lainnya akan dapat terpenuhi. Sehingga akan timbul prestasi kerja yang lebih baik dan menguntungkan perusahaan. Maka dari itu, terlihat jelas bahwa terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan prestasi kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Peneliti membutuhkan berbagai penelitian terdahulu sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian ini. Berikut

ini penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Resume Peneliti	
				Persamaan	Perbedaan
1.	<i>Cut ermiati, Dita Amanah, Dedy Ansari Harahap, Fitriani Tanjung</i>	Pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Managenent, Business and Accounting, VOL.17, NO.3, 2018	Variabel Independen <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan karir (X_1) • Penempatan kerja (X_2) Variabel Dependen (Y) <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi Kerja Karyawan Alat Analisis : Regresi linear Berganda Hasil Penelitian :	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan variabel X_1 pengembangan karir, variabel X_2 Prestasi kerja karyawan dan menggunakan alat analisis regresi berganda • Hasil penelitian sama mempunyai pengaruh pengembangan 	<ul style="list-style-type: none"> • Penulis menggunakan variabel X_2 Promosi jabatan • Penulis melakukan penelitian di Baturaja, penulis melakukan penelitian di tahun 2021, dan menggunakan populasi saja, sedangkan <i>Cut ermiati, Dita</i>

			Ada pengaruh pengembangan karir Dan Penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan	karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan	<i>Amanah, Dedy Ansari Harahap, Fitriani Tanjung melakukan penelitian di Sumatera Utara ditahun 2018 dan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 65 responden</i>
2.	Thoriq Rijalulloh, Mochammad Al Musadieq, Mochammad Soe'ed Hakam	Pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja (Studi pada karyawan perusahaan daerah air minum kota malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 51 No. 2, 2017	<p>Variabel Independen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan karir (X_1) • Promosi Jabatan (X_2) <p>Variabel Dependen (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semangat Kerja <p>Alat penelitian analisis regresi berganda</p> <p>Hasil : Ada pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan Variabel Independen Pengembangan Karir (X_1) Promosi jabatan (X_2), sama menggunakan alat penelitian analisis regresi berganda • Hasil penelitian sama mempunyai pengaruh insentif terhadap kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di kota malang tahun 2017, dengan menggunakan sampel sedangkan penulis melakukan penelitian di Baturaja tahun 2021 dan hanya menggunakan populasi

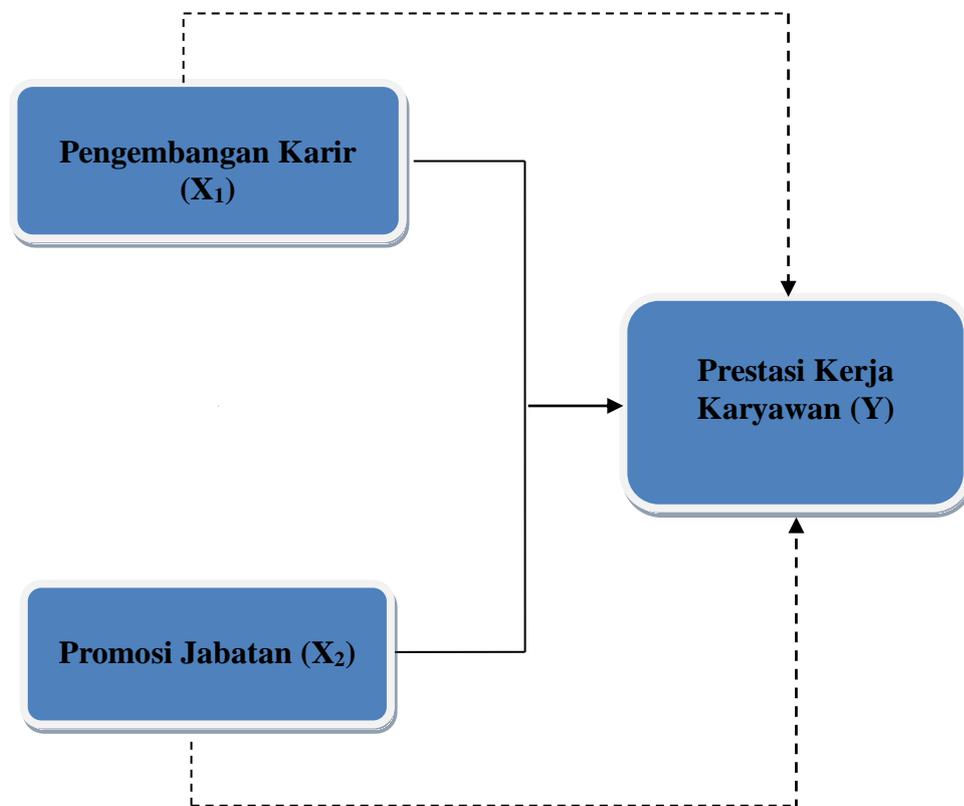
3	Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana	Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu malang), <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> , VOL.8, NO 1, 2014	<p>Variabel Independen (X_1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan karir <p>Variabel Dependen (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi kerja karyawan <p>Alat analisis regresi berganda</p> <p>Hasil : Ada Pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan variabel X_1 Pengembangan karir, variabel Y Prestasi Kerja Karyawan dan sama menggunakan alat penelitian analisis regresi berganda • Hasil penelitian ada pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu malang tahun 2014 dan Menggunakan sampel, sedangkan penulis hanya menggunakan populasi Penulis melakukan penelitian di PT. Multi Media Selular Baturaja tahun 2021
4.	Ilyas	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Beringin Lee, <i>Jurnal Administrasi</i>	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan Karir (X) <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan variabel X_1 Pengembangan karir, dan sama menggunakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Penulis menggunakan variabel Y prestasi kerja karyawan

		Bisnis (JAB), VOL 4, NO 3	<p>Karyawan (Y)</p> <p>Alat analisis : Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil : Adanya pengaruh antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan</p>	<p>alatPenelitian analisis regresi berganda</p> <ul style="list-style-type: none"> Mempunyai hasil yang sama yaitu l adanya pengaruh antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian penulis di PT. Multi Media Selular Baturaja Penulis hanya menggunakan populasi Penulis melakukan penelitian tahun 2021
5.	Budi Juliarto	Pengaruh efikasi diri dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bukit Juvi Permata cabang Baturaja, SKRIPSI 2019	<p>Variabel Independen</p> <ul style="list-style-type: none"> Efikasi diri (X_1) Kompetensi (X_2) <p>Variabel Dependen (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> Prestasi kerja karyawan <p>Alat analisis : Regresi linear sederhana</p> <p>Hasil : Adanya Pengaruh efikasi diri dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bukit Juvi Permata cabang Baturaja</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sama-sama menggunakan Variabel (Y) Prestasi kerja karyawan dan sama menggunakan alat penelitian analisis regresi berganda Hasil penelitian sama Mempunyai pengaruh 	<ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian penulis di PT. Multi Media Selular Baturaja Penulis hanya menggunakan populasi Penulis melakukan penelitian tahun 2021

6.	Apit Delly	Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Mas Pusaka Cabang Baturaja, SKRIPSI 2018	<p>Variabel Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promosi jabatan (X_1) • Kompensasi(X_2) <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semangat Kerja(Y) <p>Alat analisis : Regresi linear berganda</p> <p>Hasil : Terdapat pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap semangat kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan Variabel (X)Promosi jabatan, dan sama menggunakan alat penelitian analisis regresi berganda • Hasil penelitian sama Mempunyai ada pengaruh antara variabel promosi jabatan terhadap prestasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian penulis di PT. Multi Media Selular Baturaja • Penulis hanya menggunakan populasi
----	------------	--	--	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir sebagai landasan materi sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :
—————> = Secara simultan
-----> = Secara parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh antara pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial maupun simultan.