

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi sesuatu badan usaha [4]. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji atau cepat lainnya, walaupun tidak selalu demikian [5].

Berdasarkan kepada definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, promosi jabatan mempunyai arti seseorang dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari pegawai yang lain meskipun mungkin oleh pimpinan dinilai prestasi yang ada belum memuaskan.

2.1.1.1. Manfaat Promosi

Manfaat yang dapat diambil dari pelaksanaan promosi jabatan yaitu [6]:

- a. moral dari pegawai yang cenderung lebih dapat ditingkatkan
- b. pengetahuan tentang lingkungan kerja yang lebih baik dari pegawai
- c. loyalitas yang dapat diharapkan lebih baik dari pegawai yang dipromosikan
- d. kebenaran akan data-data dan identitas yang dapat lebih dipercaya

2.1.1.2. Tujuan Promosi

Beberapa tujuan promosi adalah sebagai berikut [7]:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.

2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah kerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kekaryawanan dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktifitas meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar- pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

2.1.1.3. Indikator Promosi

Indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut [8]:

1. **Kejujuran.** Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
2. **Disiplin.** Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan

sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. **Prestasi kerja.** Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
4. **Kerjasama.** Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.
5. **Kecakapan.** Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.
6. **Loyalitas.** Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.
7. **Kepemimpinan.** Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari para bawahannya.
8. **Komunikatif.** Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
9. **Pendidikan.** Karyawan harus telah memiliki ijazah dari Pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.1.1.4. Jenis-Jenis Promosi

Beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu [8]:

1. Promosi Sementara (Temporary Promotion)
Seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
2. Promosi Tetap (Permanent Promotion)
Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
3. Promosi Kecil (Small Scale Promotion)
Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.
4. Promosi Kering (Dry Promotion)
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.1.2. Pengertian Mutasi

Pada pembahasan tersebut, memberikan pemahaman yang lebih mendalam melalui gagasan dari beberapa para ahli. Mutasi dengan istilah Transfer adalah perpindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke posisi yang gaji, tanggung jawab, dan/atau jenjang organisasionalnya sama [9].

Mutasi adalah suatu perusahaan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi [10].

Dalam hal ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa mutasi jabatan adalah perubahan mengenai atau pemindahan kerja atau jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan.

2.1.2.1. Tujuan Mutasi

Tujuan pelaksanaan mutasi antara lain [10]:

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
- e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
- f. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai
- g. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai
- h. Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat

Dalam hal ini, sebenarnya mutasi bertujuan untuk mencari orang yang tepat pada posisi yang tempat (*Right Man on The Right Place*).

2.1.2.2. Manfaat Mutasi

Manfaat pelaksanaan mutasi adalah [9]:

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar.
- b. Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan.
- c. Memberikan jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan diberhentikan.
- d. Tidak terjadi kejenuhan.
- e. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Dalam hal ini, manfaat mutasi adalah untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuannya serta untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai, bukan sebagai hukuman jabatan.

2.1.2.3. Dasar Pelaksanaan Mutasi

Mengandung 3(tiga) dasar / landasan pelaksanaan mutasi karyawan, yaitu [5]:

- a) *Merit system* adalah mutasi karyawan didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, obyektif dan hasil prestasi kerja. Merit system atau carrier system ini merupakan dasar mutasi yang baik, karena:
1. Output dan produktivitas kerja meningkat
 2. Semangat kerja meningkat
 3. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun
 4. Absensi dan disiplin karyawan semakin baik dan
 5. Jumlah kecelakaan akan menurun.
- b) *Seniority system* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak obyektif, karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.
- c) *Spoil system* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (like or dislike).

2.1.2.4. Sebab, Alasan, dan Kendala Mutasi

Mutasi atau pemindahan pegawai dapat terjadi karena 2 hal, yaitu [10]:

a. Mutasi atas keinginan pegawai

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Misalnya, karena alasan keluarga untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usia. Kemudian alasan kerja sama, dimana tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan, iklim kerja kurang cocok dengan pegawai dan alasan-alasan sejenisnya.

b. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan

pada kecakapan, kemampuan pegawai, sikap dan disiplin pegawai. Kegiatan ini menuntut keharusan pegawai untuk menjalankannya.

Ada beberapa alasan mengapa mutasi pegawai perlu dilaksanakan:

- a. Bahwa pegawai yang tidak produktif atau tidak dapat berkembang di suatu lingkungan kerja, tidak berarti ia tidak produktif atau tidak dapat berkembang juga di tempat lain. Tidak ada orang yang baik dalam setiap hal, demikian juga tidak ada yang jelek dalam setiap hal. Pemanfaatan pegawai seperti yang diharapkan organisasi adalah dengan cara penempatan dalam suatu tipe pekerjaan yang dapat ia lakukan dengan baik
- b. Pegawai sebagai manusia biasa memiliki rasa bosan. Terutama untuk jenis pekerjaan yang tetap, monoton dan tidak ada variasi. Apabila rasa bosan, terutama untuk jenis pekerjaan yang tetap akibat kualitas pekerjaan yang dilakukan tidak lagi sempurna sesuai dengan standard yang ada. Dan keadaan demikian terasa menyiksa terhadap pegawai yang bersangkutan. Jalan keluar dari keadaan demikian disamping adanya kesempatan istirahat, juga kesempatan untuk pindah ke pekerjaan lain.
- c. Seorang pegawai ternyata tidak mempunyai kesungguhan atau perhatian di tempat kerja yang sekarang, bukan karena bosan tetapi memang kurang serasi dengan pribadinya. Jika demikian halnya, maka akan membawa akibat buruk terhadap organisasi dan bahkan juga terhadap diri sendiri, terutama di tempat-tempat kerja yang memerlukan ketelitian, kwaspadaan dan ketekunan (konsentrasi). Akibat kurangnya perhatian dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Salah satu jalan keluar dari keadaan ini adalah pemindahan pegawai yang bersangkutan ke tempat kerja yang lain yang lebih serasi.
- d. Adanya perubahan komposisi tenaga kerja yang agak meluas meliputi beberapa badan atau organisasi, sehingga menimbulkan kelebihan tenaga di satu pihak dan kekurangan tenaga dapat menerima pelimpahan dari badan atau organisasi yang kelebihan tenaga, sudah tentu dengan syarat-syarat tertentu, yang jelas syarat ini tidak akan seberat seperti syarat waktu penerimaan pegawai baru. Perpindahan ini disamping sebagai pengembangan juga sangat perlu dari segi. Pemanfaatan tenaga kerja yang ada, dan dilihat dari beberapa segi memang lebih menguntungkan apabila kekurangan tenaga itu diambil dari dalam.

Ada tiga jenis penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai, yaitu [11] :

1. Faktor logis atau rasional

Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan karena formasi jabatan tidak memungkinkan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perusahaan.

2. Faktor Psikologis

Penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen, dan sikap. Seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman.

3. Faktor Sosiologis (kepentingan kelompok)

Penolakan terjadi karena beberapa alasan antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan.

2.1.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan ialah suatu proses dari setiap individu-individu yang terbentuk menjadi suatu kelompok yang dimana memiliki tujuan yang sama pada suatu perusahaan. Yang dimana setiap individu-individu memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Namun ada juga beberapa ahli mengemukakan tentang arti dari kinerja itu sendiri. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pendapat ahli mengatakan kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasisesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasikerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai olehseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya [12]. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses dari setiap individu maupun organisasi yang terbentuk yang memiliki tujuan yang sama terhadap perusahaan.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik :

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Dengan tolak ukur tersebut maka mutu daripada setiap karyawan akan meningkat sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap kelangsungan perusahaan.

2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu [12]:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh faktor individu maupun

lingkungan organisasi yang dimana apabila lingkungan organisasi melakukan promosi dan mutasi, maka setiap individu yang menjalaninya harus mampu mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut [13]:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu [14]:

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Judul tentang penelitian tersebut bukanlah pertama kali yang pernah diteliti, sebelum penulis meneliti penelitian tersebut sebelumnya juga sudah ada judul penelitian yang bertema sama. Oleh karena itu, penulis menjadikan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi, yaitu :

1. Winda Yulyarta Simanjuntak pada tahun 2015, “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/Tribun Pekanbaru”. Metode analisis yang digunakan regresi linear sederhana dengan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dan kinerja karyawan pada Tribun Pekanbaru.

2. Nurhayani Hasibuan pada tahun 2013, “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu”. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Sallina Diana H. pada tahun 2013, “Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perhutani Jakarta”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variable mutasi terhadap kinerja karyawan.

4. Azlansyah pada tahun 2013, “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pengatur Perjalanan Kereta Api Pada PT.Kereta Api Indonesia (PERSERO) Sub Divisi Regional III.1 KERTAPATI”. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear

sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi dan kinerja karyawan.

5. Puji Fatmawati tahun 2013, “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Dins Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Winda Yulyarta Simajuntak (2015)	Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekan baru.	Variabel X (Promosi) Y (Kinerja Karyawan)	Analisis Regresi Linier Sederhaa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dan kinerja karyawan pada Tribun Pekan Baru.
Nurhayani Hasibuan (2013)	Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu	Variabel X (Mutasi) Y (Kinerja Pegawai)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sallina Diana H. (2013)	Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perhutani Jakarta.	Variabel X (Mutasi Jabatan) Y (Kinerja Pegawai)	Metode Survey	Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variable mutasi terhadap kinerja karyawan.
Azlansyah (2013)	Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pengatur Perjalanan Kereta Api Pada PT.Kereta Api Indonesia (PERSERO) Sub Divisi Regional III.1 KERTAPATI	Variabel X (Mutasi) Y (Kinerja Pegawai)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi dan kinerja karyawan.
Puji Fatmawati (2013)	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo.	Variabel X (Promosi Jabatan) Y (Kinerja Pegawai)	Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3. Kerangka/ Model Konseptual

Kerangka konseptual sama dengan halnya kerangka pikir yaitu suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur dari pemikiran.

Sedangkan menurut [15] ialah merupakangambaran sederhana tentang hubungan diantara variabel.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul [16].

a. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Multidana

Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya sehingga dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya. Untuk melaksanakan promosi jabatan, perusahaan harus menetapkan syarat-syaratnya terlebih dahulu yang dapat menjamin bahwa karyawan yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi [6].

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Promosi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Multidana

b. Pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Multidana

Mutasi dengan istilah transfer adalah perpindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke posisi yang gaji, tanggung jawab, dan/ atau jenjang organisasionalnya sama [9].

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_2 : Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Multidana.

c. Pengaruh promosi dan mutasi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Multidana

Bahwa variabel mutasi dan promosi secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [17].

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_3 : Promosi dan Mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL