

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Senioritas

2.1.1 Definisi Senioritas

Senioritas secara harfiah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Tampani (2016) diartikan sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman. Selain itu, dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang, menurut Wahyudi dalam Tampani (2016) senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Pendapat lain dari Manullang (2011, p.132) mengemukakan bahwa senioritas di samping dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk tindakan promosi, sering pula dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk kepentingan penetapan kenaikan gaji berkala. Menurut Simamora dalam Tampani (2016) senioritas dapat dianggap sebagai cara absah untuk melakukan promosi karena senioritas menghindari masalah-masalah dan sikap memihak manajemen yang memberikan kepada karyawan yang difavoritkan kesempatan pertama untuk promosi. Senioritas menghemat waktu, mudah, dan cara yang tidak menyakitkan untuk membuat keputusan promosi. Biasanya ada korelasi antara senioritas dan kinerja. Sampai pada titik tertentu, para karyawan pada umumnya menjadi lebih kompeten dipekerjaannya manakala mereka menimba pengalaman. Senioritas mengimballi karyawan loyal yang telah bekerja keras selama beberapa tahun untuk menghasilkan produk dan jasa perusahaan.

2.1.2 Indikator Senioritas

Senioritas menurut Wahyudi dalam Tampani (2016) diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan.

Klasifikasi senioritas menurut Wahyudi dalam Tampani (2016) :

1. Usia

Ketika seseorang dari segi usia menjadi “senior” dalam dunia kerja maka dia akan di hormati karena usianya, banyak orang yang akan menerima saran atau pendapat. Biasanya saran yang diminta akan berhubungan dengan kehidupan di luar dunia kerja. Di dunia nyata banyak dijumpai rekan kerja yang umurnya diatasnya, dan posisi mereka di bawah yang lebih muda.

2. Pengalaman

Seseorang dipandang sebagai senior karena dia mempunyai posisi yang tinggi dan pengalaman luas. Hal ini terjadi dengan perkiraan dia berusia muda atau tua namun dengan jabatan yang tinggi maka pegawai lain akan memandangnya sebagai “senior”.

3. Masa kerja

Banyak juga orang yang akan dianggap “senior” ketika masa kerjanya lama di sebuah perusahaan. Orang yang baru masuk walau dengan jabatan lebih tinggi akan sungkan. Orang yang senior dari segi masa kerja dianggap sebagai pembimbing di dunia kerja tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa senioritas dipandang melalui lamanya waktu seseorang bekerja di suatu perusahaan. Ada kalanya kita menganggap hal itu menjadi tidak penting, dimana senioritas harus diartikan secara profesional dalam sebuah organisasi. Karenanya ditempuh sejumlah pendekatan agar senioritas kompatibel dengan sistem manajemen kinerja, sebagaimana berikut :

1. Menetapkan satu sistem manajemen kinerja untuk semua: setiap orang dalam bisnis tersebut perlu diatur dengan aturan yang sama.
2. Dilarang memberikan *reward* hanya berdasarkan masa kerja memiliki waktu yang lama.
3. Perlunya penyesuaian gaji perorangan. Salah satu cara untuk mengenali kepemilikan dan loyalitas kepada perusahaan adalah untuk memberikan kenaikan gaji mereka.

2.1.3 Beberapa Alasan Senioritas di Jadikan Dasar dalam Penentuan Promosi Jabatan

Dikemukakan oleh Dessler dalam Tampani (2016) yaitu pihak pegawai menghendaki unsur senioritas lebih ditekankan dalam penentuan promosi. Mereka berpendapat bahwa makin lama bekerja, kecakapan kerja mereka makin baik dan mencerminkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Dasar pelaksanaan promosi berdasarkan senioritas mempergunakan anggapan bahwa prestasi kerja seseorang pegawai banyak ditentukan dari pengalaman kerjanya serta meningkatkan loyalitas pegawai dan menghargai kesetiaan pegawai terhadap perusahaan untuk membuat pedoman pelaksanaan, sehingga untuk setiap pegawai perusahaan mempunyai perlakuan yang sama atas dasar yang baik.

Pendapat lain dikemukakan oleh Wahyudi dalam Tampani (2016) bahwa tingkat senioritas tenaga kerja sering kali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi, dengan alasan pengalaman senior lebih banyak dibanding pengalaman junior. Namun, tidak hanya senioritas yang dijadikan standar untuk kegiatan promosi melainkan kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, daya cipta, loyalitas, kejujuran, dan supelitas.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Definisi Prestasi Kerja

Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau keluaran (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan ada perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, p.67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008, p.94), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.2.2 Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2015, p.18) menyatakan bahwa secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu :

1. Halo *effect*, maksudnya pengukuran prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
2. Kesalahan cenderung terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada pegawai.
3. Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
4. Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut mempengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.
5. Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang terakhir.

2.2.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2015, p.20) mengatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, antara lain :

1. *Ratingscale*. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.
2. *Cheklis*. Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.
3. *Field review method*. Penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun kelapangan membantu penilai dalam penilaian.
4. Tes dan observasi prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan-keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.
5. Metode evaluasi kelompok. Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dan kemampuan-kemampuan pegawai dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno dalam Mulyono (2012) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- c. *Role* atau *Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, super visi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional.

2.2.5 Indikator Prestasi Kerja

Terdapat beberapa macam indikator prestasi kerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, p.67) penilaian prestasi kerja atau indikator prestasi kerja meliputi penilaian terhadap :

1. Kualitas. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan Tugas. Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung Jawab. Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Menilai karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya serta perilaku kerjanya.

2.2.6 Ruang Lingkup Penilaian Prestasi

Menurut Hasibuan (2012, p.32) ruang lingkup penilaian prestasi dicakup dalam *what, why, where, when, who, dan how* atau sering disebut dengan 5W + 1H.

1. *What* (apa) yang dinilai : yang dinilai perilaku dan prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi akan datang, sifat, dan hasil kerjanya.
2. *Why* (mengapa) dinilai : Dinilai karena
 - a. Untuk menambah tingkat kepuasan para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya.
 - b. Untuk membantu kemungkinan pengembangan personil bersangkutan.
 - c. Untuk memelihara potensi kerja.
 - d. Untuk mengukur prestasi kerja para karyawan.
 - e. Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan.
 - f. Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.
3. *Where* (di mana) penilaian dilakukan : Tempat penilaian dilakukan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Di dalam pekerjaan (*on the job performance*) secara formal dan di luar pekerjaan (*off the job performance*) baik secara formal ataupun informal.
4. *When* (kapan) penilaian dilakukan: Waktu penilaian dilakukan secara formal dan informal. Formal: penilaian yang dilakukan secara periodik. Informal : penilaian yang dilakukan secara terus-menerus.
5. *Who* (siapa) yang akan dinilai: Semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di perusahaan merupakan objek yang akan dinilai. Atasan (*appraiser*) langsung, atasan dari atasan langsung, dan atau suatu tim yang dibentuk di perusahaan itu yang akan menilai.

6. *How* (bagaimana) menilainya: Metode penilaian apa yang digunakan dan masalah apa yang dihadapi oleh penilai (*appraiser*) dalam melakukan penilaian.

2.2.7 Kegunaan-Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Beberapa kegunaan penilaian prestasi kerja menurut Handoko (2008, p.47) yaitu:

1. Perbaikan prestasi kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan proses *staffing*
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidak akuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

2.3 Promosi Jabatan

2.3.1 Definisi Promosi Jabatan

Menurut Siagian dalam Tajuddin (2012) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Menurut Hasibuan (2014, p.108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan

yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa promosi adalah berpindahannya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa prestasi kerja yang tinggi mengarah pada adanya promosi.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2014, p.113) promosi jabatan memiliki tujuan, antara lain :

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 bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin kestabilan kepegawaian 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 karna timbulnya lowongan berantai.

Menurut Mangkuprawira dalam Hasibuan (2014), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.

2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
3. Terdapat kolerasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

2.3.3 Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2014, p.111) indikator-indikator promosi adalah sebagai berikut :

1. Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
2. Kecakapan, dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan, kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.
3. Kompetensi, pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai.

2.3.4 Dasar-dasar Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2014, p.109) dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

1. Pengalaman (senioritas) dimana promosi jabatan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.

2. Kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

2.3.5 Jenis-jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2014, p.113) terdapat 4 jenis promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Promosi Sementara
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.
2. Promosi Tetap
Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan telah memiliki syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
3. Promosi Kecil
Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
4. Promosi Kering
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.3.6 Asas-Asas Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2014, p.108) asas promosi jabatan harus dituangkan dalam program promosi secara jelas, sehingga para karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya. Berikut ini merupakan asas-asas dari promosi jabatan.

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berdasarkan pada kepercayaan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

2. Keadilan

Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan dimana penilaiannya harus jujur dan objektif serta tidak pilih kasih. Promosi berdasarkan asas keadilan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Formasi

Promosi harus berdasarkan formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan atau *job description* yang akan dilaksanakan karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

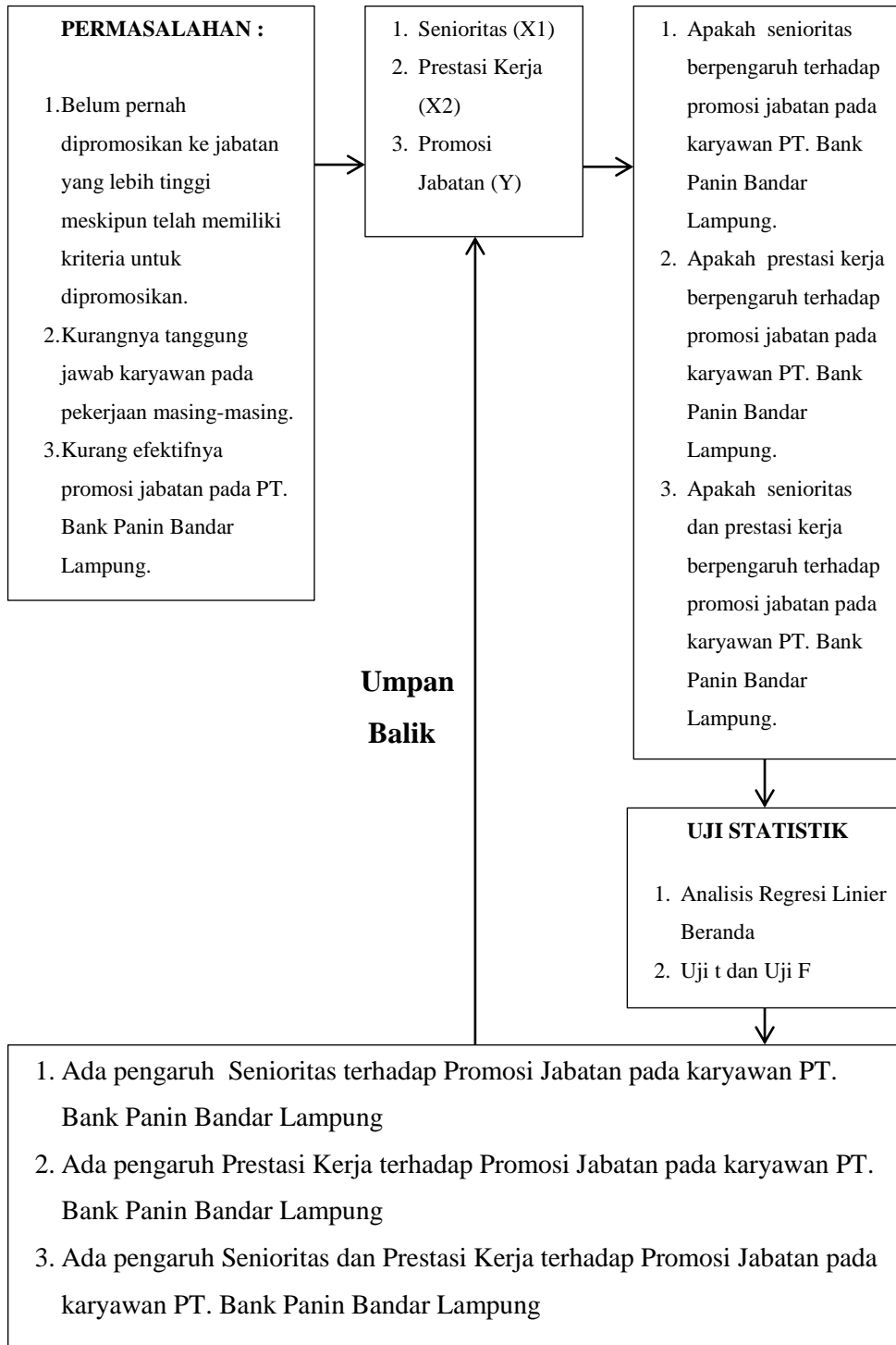
No	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Eliana Febisica Mandiangan, Agoes Ganesha Rahyuda, tahun 2015, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali, Indonesia	PENGARUH PRESTASI KERJA, SENIORITAS, DAN LOYALITAS TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA DISCOVERY KARTIKA PLAZA HOTEL BALI	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Penelitian : 1. Untuk menjelaskan pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. 2. Untuk menjelaskan pengaruh Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. 3. Untuk menjelaskan pengaruh Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. 4. Untuk menjeaskan pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. - Sampel yang digunakan 70 responden. - Metode penelitian menggunakan kuantitatif kuesioner. 5. Hasil penelitian Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali.
2	Agustria Amandini Pertiwi, tahun 2014, Fakultas Ekonomi Universitas Bina Darma Palembang	PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DI PT. PERTAMINA REFINERY UNIT III PLAJU	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju - Sampel yang digunakan 40

			<p>orang.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian menggunakan sampel jenuh - Hasil penelitian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan.
3	Sukma Juwati Tajuddin tahun 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.	PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Penelitian : <ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor-faktor penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. - Sampel yang digunakan 100 orang. - Metode yang digunakan Metode penelitian menggunakan <i>non probability sampling</i>. - Hasil penelitian Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Promosi Jabatan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013, p.89) kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang diteliti.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013, p.93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan data penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa :

1. Senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Katika Plaza Hotel Bali (Mandiangan Febisica Eliana dan Agoes Ganesha Rahyuda, 2015).
2. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju (Pertiwi Amandini Agustria, 2014).
3. Senioritas dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Katika Plaza Hotel Bali (Mandiangan Febisica Eliana dan Agoes Ganesha Rahyuda, 2015).

Oleh karena itu berdasarkan hipotesis dari penelitian terdahulu maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Ada pengaruh antara Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung.
- H2 : Ada pengaruh antara Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung.
- H3 : Ada pengaruh antara Senioritas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung.