

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas teori-teori, gagasan, dan konsep yang dihubungkan satu sama lain melalui hipotesis tentang hubungan yang diharapkan. Pada bab ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan akan dijadikan sebagai landasan teori dalam melaksanakan penelitian. Disesuaikan dengan permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini yaitu motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data.

Selain itu dengan kajian pustaka ini penelitian dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi. *Grand Theory* dalam penelitian ini adalah manajemen dimana memuat pengertian manajemen, fungsi manajemen dan unsur-unsur manajemen. *Middle Theory* dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana memuat pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi sumber daya manusia dan tujuan sumber daya manusia. *Applied Theory* atau yang disebut sebagai teori yang diaplikasikan dalam penelitian adalah motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia didukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan apakah pengelolaan yang baik atau buruk adalah cara berpikir dan bertindak. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris "*to manage*" yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Aktivitas manajemen pada organisasi ditujukan pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan jenis lembaga, berbagai aktivitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya. Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan

oleh para ahli, diantaranya: Afandi (2019:1) berpendapat bahwa :

“Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif”.

George R. Terry dalam bukunya Principle of Manajemen menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya manusia lainnya.”

Selain itu menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:2) bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien”.

Robbins dan Coulter (2019:44) mengemukakan bahwa:

“Management involves the activities of coordination and supervision of the work of others, so that the work can be completed efficiently and effectively.” Yang memiliki arti manajemen melibatkan kegiatan-kegiatan, koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisiensi dan efektif”.

James A.F. Stoner dan Charles Wankel yang diterjemahkan oleh Siswanto (2019:166) bahwa:

“Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the efforts of organization members and of using all other organizational resources to achieve atated organizational goals” (Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka

penelitian dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai

tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sehingga manajemen dapat dikatakan sebagai suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dalam cakupan yang luas.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Berdasarkan pernyataan menurut Hasibuan (2019: 22) bahwa fungsi manajemen dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Berikut penjelasan fungsi-fungsi manajemen :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi,

wewenang, integritas dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Analisa jabatan
3. Penarikan pegawai
3. Penetapan kerja
4. Orientasi kerja

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
2. Pengembangan karier
3. Penilaian prestasi kerja
4. Sikap

b. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*) pelayanan/kesejahteraan (*service*)

c. Pengintegrasian (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan yang mencakup :

1. Kebutuhan karyawan
2. Motivasi kerja
3. Keputusan kerja
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

d. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan mencakup :

1. Komunikasi kerja
 2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja
 3. Pengendalian konflik kerja
 4. Konseling kerja
- e. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan fungsifungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalahmasalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasibuan dalam George R. Terry (2019:130) terdapat empat elemendari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk *plan*. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari merencanakan, mengkoordinasikan, memimpin/mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan untuk pencapaian suatu target yang diharapkan.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Berikut unsur-unsur manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry dalam Hasibuan (2019:50):

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tuju

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli

dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Mechines*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (Market)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan penggunaan manusia dalam melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tingkat yang maksimal dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia, manusia merupakan aset (kekayaan) utama yang

harus dijaga dengan baik.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang menitik beratkan pada pengelolaan peran sumber daya manusia dan berperan penting dalam memuaskan sumber daya manusia yang dimulai dari perencanaan hingga pemberhentian karyawan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi secara maksimal untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Garry Armstrong and Kotler Philip (2019:5) menyatakan bahwa :

“Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations” yang artinya “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan pengembangan dan kesejahteraan dari orang”.

Mathis Jackson (2019:5) menyatakan bahwa:

“Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively to accomplish organizational goals” yang artinya “manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem manajemen yang memastikan talenta individu dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Dessler (2019:3) mengatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns” yang artinya “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan dan keadilan kerja mereka”

Sedangkan menurut Robbins dan Coutler (2019:2) menyatakan bahwa:

“Human resource managements means the policies and practices one needsto carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising”. Yang memiliki arti kurang lebih manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai”.

Dari beberapa definisi di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan serangkaian proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia guna dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien dengan adanya keterlibatan sumber daya manusia dari organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pernyataan Menurut Hasibuan (2019: 22) bahwa fungsi Manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional. Berikut penjelasan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi

pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaatiperaturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari :

1. Perencanaan sumber daya manusia

2. Analisa jabatan
3. Penarikan pegawai
4. Penetapan kerja
5. Orientasi kerja

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
2. Pengembangan karier
3. Penilaian prestasi kerja
4. Sikap

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari:

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*)
pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling

menguntungkan yang mencakup:

1. Kebutuhan karyawan
2. Motivasi kerja
3. Keputusan kerja
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan mencakup :

1. Komunikasi kerja
2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja
3. Pengendalian konflik kerja
4. Konseling kerja

f. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungs-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan fungsi-

fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Adapun menurut Schuler (2017:2) dalam Sutrisno dalam buku Indah (2021:10) mengatakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah *“At least human resource management has three main objectives, namely improving productivity levels, improving the quality of work life and ensuring the organization has met legal aspects.”* Yang artinya bahwa pengelolaan sumber daya manusia setidaknya memiliki tiga tujuan utama, yaitu meningkatkan tingkat produktivitas, meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan memastikan organisasi telah memenuhi aspek legalitas.

Sedangkan menurut Herman Sofyandi (2018:11) yang dialihkan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati (2019) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasi. Ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada atas pencapaian efektivitas.
2. Tujuan Fungsional. Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi

departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial. Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal. Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan poin-poin yang telah diuraikan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa setiap organisasi sudah menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi tersebut.

2.1.3 Motivasi Intrinsik

Pada bagian ini, peneliti akan membahas teori yang bersangkutan dengan variabel dari judul penelitian dengan menggunakan teori sesuai asal bidang studinya. Dimana variabel yang diambil peneliti yaitu motivasi intrinsik dan promosi jabatan. Secara singkat, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri untuk mencapai sesuatu demi memuaskan diri sendiri dan tanpa dipengaruhi oleh imbalan dari eksternal. Sedangkan promosi jabatan ialah merujuk pada pemberian wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar kepada individu dalam struktur organisasi, disertai dengan hak, status, dan kesempatan pembaruan yang semakin bertambah.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa perlu rangsangan dari luar, motivasi intrinsik dilatar belakangi oleh pemikiran yang positif. Yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu Herzberg dalam Dian Tri Wahyuni *et,.al* (2022). Terbentuknya motivasi intrinsik itu sendiri terjadi karena adanya keinginan yang timbul secara alamiah dari dalam yang membangkitkan semangat atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan atau tujuan, karena manusia selalu mempunyai naluri untuk mencapai sesuatu maka melalui motivasi intrinsik inilah dapat mendorong seseorang untuk terlibat dalam sebuah aktivitas dalam rangka merasakan kenikmatan sensasional.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja, berikut pengertian motivasi intrinsik yang dikemukakan menurut beberapa para ahli :

Menurut Siagian (2019) menyatakan bahwa :

“Motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hierarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*.”

Sedangkan menurut McDonough (1983) dalam Tyas Alhim Mubarak menyatakan bahwa :

“*Motivation intrinsic is one of the most important factors influencing their success or failure in learning*”. Menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan mereka dalam belajar.

Luthans dalam I Ketut Andika Widyaputra (2019) menyatakan bahwa :

“Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional”

Thornburgh (1989:10) dalam Zet Ena (2020)

“Motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas jika kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu”

Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Dian Tri Wahyuni *et.,al* 2022 faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, yaitu

1. Hasrat dan keinginan berhasil, adanya hasrat dan keinginan berhasil membuat karyawan akan lebih berusaha keras agar dapat menyelesaikan tugasnya secara tuntas tanpa menunda-nunda pekerjaannya. Usaha untuk menyelesaikan tugas tersebut bukan karena dorongan dari luar atau ekstrinsik, melainkan upaya dari diri sendiri atau intrinsik.
2. Adanya harapan dan cita-cita masa depan, harapan merupakan bentuk dasar dari kepercayaan akan sesuatu yang diinginkan akan didapatkan. Harapan merupakan keinginan untuk terjadi dan tidak terikat dengan batasan kemampuan atau materi lainnya. Dengan adanya harapan dan cita-cita masa

depan yang harus dicapai dan diwujudkan maka akan menimbulkan motivasi dan dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih baik guna tercapainya suatu tujuan dan cita-cita tersebut.

3. Adanya Penghargaan, penghargaan ialah sesuatu yang diberikan kepada seseorang jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya atas prestasi yang telah dicapainya. Pemberian penghargaan yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya merupakan hal yang penting. Karena dengan diberikannya penghargaan dapat memotivasi kerja pegawai dan membuat pegawai lebih semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg dalam Dian Tri Wahyuni *et.,al* 2022, menyebutkan terdapat indikator motivasi intrinsik yang meliputi :

1. Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian adalah bentuk kesuksesan setelah didahului oleh sebuah usaha dalam bekerja. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Kemudian prestasi juga merupakan suatu keberhasilan didalam melakukan sebuah pekerjaan dapat dilihat dari hasil terbaik dari pekerjaan tersebut. Pada dasarnya kesuksesan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diperolehnya

selama bekerja pada organisasi tersebut. Berikut prestasi kerja merupakan indikator dari pencapaian.

2. Pengakuan/Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan atau pengakuan adalah suatu bentuk pujian yang diperoleh pegawai dari pimpinannya karena hasil kerja yang telah dicapai. Penghargaan merupakan salah satu faktor intrinsik yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, karena setiap pegawai secara individual sangat menginginkan adanya perhatian dari pimpinan untuk memperoleh penghargaan tersebut. Setiap orang yang bekerja menginginkan adanya penghargaan dari pemimpin atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Penghargaan bisa berupa pujian, uang, piala, dan piagam. Berikut Indikator dari Pengakuan/Penghargaan :

- a. Memberikan surat penghargaan, atau
- b. Memberikan hadiah berupa uang tunai

3. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab kepada diri sendiri, tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan. Tanggung jawab bisa menjadi perwujudan kesadaran dan kewajiban bagi manusia, baik di dalam kehidupan sehari-hari atau ditempat kerja. Berikut indikator dari tanggung jawab :

- a. Merencanakan tugas sendiri
- b. Tidak adanya pengawasan yang terlalu ketat

4. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan, harus menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya.

Berikut indikator pekerjaan itu sendiri :

- a. Tantangan pekerjaan
- b. Kesempatan belajar dan peluang

5. Pengembangan (*Advancement*)

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang akan mendapat promosi atau menaikkan pangkatnya atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut. Berikut indikator dari pengembangan :

- a. Kesempatan untuk mendapatkan promosi
- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang ke tahap yang lebih tinggi.

Adapun menurut Amabile (2019), mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang merupakan bagian yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu:

1. *Challenge*

a. *Self- determination*

Mempunyai kebebasan terutama menyukai berbagai pilihan tiap individu

yang memiliki self-determination yang tinggi, mampu mandiri dalam memilih setiap pilihan yang ada dalam hidupnya tanpa tekanan dari siapapun.

b. *Competence*

Mempunyai orientasi yang kuat dan menyukai tantangan. Kompetensi dihubungkan dengan daya saing dan daya tahan individu dalam menghadapi permasalahan dan menganggapnya sebagai tantangan.

c. *Curiosity*

Keinginan terutama pada hal-hal yang bersifat kompleks, dalam menghadapi setiap masalah, individu yang memiliki curiosity cenderung untuk berusaha menyelesaikan permasalahan yang ada karena ketidakpuasannya dalam mencari tahu permasalahan tersebut.

2. *Enjoyment*

a. *Task involment*

Mengerti akan tugasnya dan menjalankannya dengan baik. Seseorang yang memiliki task involvement akan bertanggung jawab terhadap proses tugasnya dengan baik.

b. *Interest*

Menikmati pekerjaan dan senang akan pekerjaan tersebut. Interest merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk bertahan dalam pekerjaannya, jika interest tidak dimiliki oleh seseorang biasanya pssion dan daya tahan seseorang bekerja akan minim.

2.1.4 Promosi Jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seseorang karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas dan status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya.

Hasibuan dalam Syahyuni (2018) pada (Ranthy Pancasasti *et.al.*, 2020) menyatakan bahwa :

“Promosi Jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar”.

Sedangkan menurut Magdalena (2019)

“Job promotion is a move that enlarges authority and responsibility to a higher position in an organization which is followed by greater obligations, rights, status, and income.” Menyatakan bahwa Promosi jabatan merupakan langkah yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang diikuti oleh kewajiban yang lebih besar, hak, status, dan pendapatan.

Menurut Pandi Afandi (2016:19) pada (Ivany *et.al.*, 2022) menyatakan bahwa :

“Promosi Jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapat yang semakin tinggi”.

Nitisemito (2020:134) mengatakan bahwa:

“Promosi jabatan ialah proses kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat memberikan di status sosial, wewenang, dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai.

2.1.4.1 Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Untuk mendapatkan pegawai yang layak mendapatkan promosi jabatan, instansi atau organisasi harus mempunyai syarat-syarat bagi pegawai untuk dipromosikan sehingga promosi jabatan yang dilakukan diberikan kepada pegawai yang tepat. Hasibuan (2017:111) pada (Sri Rini Dahliani & Dhiesti Widya Nurhasanah Ningrum, 2020) mengatakan bahwa persyaratan promosi jabatan untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut :

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut harus sesuai kata dengan perbuatannya.

b. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

c. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja sama secara efektif dan efisien.

d. Kerjasama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertical dalam mencapai sasaran perusahaan.

e. Kecakapan

Karyawan harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pada jabatannya tersebut dengan baik.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal membela perusahaan dari tindakan yang merugikan.

g. Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

h. Komunikasi

Karyawan harus dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempresepsikan informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miss komunikasi.

i. Pendidikan

karyawan harus memiliki pengetahuan serta Pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi dari jabatannya.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2018) pada (Priyono dan Marnis, 2020) jenis-jenis promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Karyawan yang naik jabatan karena ada kekosongan jabatan dalam kurun waktu tertentu. Pegawai tersebut ditunjukkan oleh organisasi untuk mengisi kekosongan karena hal-hal tertentu. Pegawai ini akan kembali ke jabatan semula atau dimutasi ke jabatan lain jika pejabat yang dibutuhkan oleh organisasi sudah ada.

2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

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

3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Pegawai ini dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi karena adanya kebutuhan organisasi akan kompetensi spesifik yang belum dimiliki oleh pegawai lainnya.

4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Pegawai yang dinaikan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang disertai dengan peningkatan wewenang dan tanggungjawab tertentu.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam Syahyuni (2019), merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan, yaitu:

1. Kejujuran untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat yang harus diperhatikan.

Indikator kejujuran :

- a. Mengutamakan kejujuran terhadap diri sendiri dan orang lain.
 - b. Mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan tugas.
2. Tanggung Jawab Seringkali suatu perusahaan atau instansi diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.

Indikator tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan.
 - b. Pekerjaan sesuai arahan dan tepat waktu.
3. Loyalitas Karyawan itu harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaannya. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya.

Indikator loyalitas :

- a. Menjaga nama baik instansi/lembaga.
 - b. Membela jika instansi menghadapi suatu masalah.
 - c. Tidak merugikan instansi dalam keadaan dan bentuk apapun.
4. Tingkat Pendidikan Karyawan harus memiliki pengetahuan serta Pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi dari jabatannya.

Indikator tingkat pendidikan :

- a. Pendidikan pegawai sesuai dengan jabatan.
5. Kreativitas Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberikan ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan yang baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.

Indikator tingkat kreativitas :

- a. Memberikan saran cara baru untuk mencapai tujuan.
- b. Memberikan ide baru dan inovatif untuk instansi/lembaga.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dan tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dengan adanya kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan karena hal ini yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tingkat capaian atau sebuah hasil kerja dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan pengertian kinerja karyawan berdasarkan beberapa ahli :

Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Veithzal Rivai (2019:406) mengatakan bahwa :

“Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.” Sedangkan Lijan Poltak Sinambela (2019:480) mengemukakan bahwa: “Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.”

Selain itu, Afandi (2019:83) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti sampai pada pemahaman bahwa dapat disimpulkan kinerja merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil kerja dari seorang karyawan berdasarkan syarat dan ketentuan yang berlaku sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dalam periode tertentu. Hasil kerja tersebut dicapai dengan tidak melanggar hukum dan tentu tidak bertentangan dengan etika serta moral.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Kasmir (2019:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat semakin cepat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian yaitu kebiasaan, sifat, karakter yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain.

5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat secara internal maupun eksternal, maka karyawan cenderung akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

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

9. Kepuasan Kerja

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

10. Motivasi

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

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

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

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu ketaatan terhadap kebijakan yang ada di suatu organisasi.

Berbeda halnya dengan yang dikemukakan Lijan P. Sinambela (2019:498) yang menyatakan bahwa faktor kinerja karyawan dibagi menjadi dua yaitu:

1. Individu (Karyawan)

Hal-hal yang mempengaruhi individu dalam mencapai kinerja yang sudah disepakati oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a. Banyaknya di antara karyawan yang memiliki pengalaman buruk dengan manajemen kerja.
- b. Tidak ada orang yang suka dikritik.
- c. Kebingungan dalam mengartikan tugas pekerjaan.
- d. Para karyawan sering kali tidak mengerti untuk apa manajemen kinerja

dilaksanakan dan tidak memandangnya sebagai sesuatu yang berguna bagi mereka.

2. Perusahaan.

Formulir dan prosedur yang digunakan organisasi tidak masuk akal, hanya sekedar setumpuk pekerjaan administrasi yang tidak ada tujuannya.

- a. Tidak punya waktu.
- b. Tidak suka bertengkar dengan karyawan, karena karyawan akan merasa diserang dan hal lain tidak pernah terasa nyaman.
- c. Sudah memberikan umpan balik kepada karyawan.

2.1.5.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan penilaian kinerja pegawai berdasarkan pernyataan Veithzal Rivai (2019:552) pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
7. Pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.

8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Sedangkan Lijian P. Simambela (2019:503-504) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan SDM yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Berdasarkan poin-poin yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan

bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu untuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu atau perusahaan agar memiliki tanggung jawab dan memiliki prestasi dalam bekerja sehingga mendapatkan solusi dari permasalahan yang sedang di hadapi.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan suatu perusahaan, semakin baik kinerja maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan tersebut. Anwar Prabu Mangkunegara (2019:72) mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Keandalan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

Indikator dari kauntitas kerja antara lain:

- a. Ketepatan Waktu
 - b. Hasil Kerja
 - c. Kepuasan Kerja
3. Kerja Sama

Kerja sama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus di pertanggung jawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggung jawab antara lain :

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan.
- b. Manfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu :

Kemandirian

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima dimensi kinerja pegawai antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif dengan beberapa indikator.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian sejenis yang sedang dilakukan, agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu sebagai perbandingan yaitu variabel bebas mengenai Motivasi Intrinsik, Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Supriyanto,A. (2019) Analisis Pengaruh motivasi intrinsik dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Sukses Makmur. (Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 15(2) No.78-92) DOI : https://doi.org/10.62504/189gem39	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.	1. Variabel motivasi intrinsik 2. Variabel Promosi Jabatan 3. Variabel kinerja karyawan	1. Lokasi Penelitian
2	Widodo, S.E. (2020) Dampak Motivasi Intrinsik, dan Promosi Jabatan	Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan	1. Variabel motivasi intrinsi. 2. Promosi Jabatan	Lokasi penelitian

	<p>terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk.</p> <p>(Jurnal Ekonomi dan Manajajemen <i>Vol.</i> 12(3) No.145-160)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i4.426</p>	<p>Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel kinerja karyawan</p>	
3	<p>Pratiwi, R (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Unilever Indonesia.</p> <p>(Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, <i>Vol.</i>7(1) No.33-48)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.22146/jkesvo.45411</p>	<p>Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel motivasi intrinsi. 2. Promosi Jabatan 3. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian
4	<p>Nugroho, B.A. (2021)</p> <p>Pengaruh faktor Motivasi Intrinsik dan Promisi Jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nestle Indonesia.</p> <p>(Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia <i>Vol.</i>9(2) No.112-118)</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.31764/pendekar.v5i2.9921</p>	<p>Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel motivasi intrinsi. 2. Promosi Jabatan 3. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian

5	<p>Sulistyowati, E (2019) Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promisi Jabatan terhadap pegawai karyawan pada PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk.</p> <p>Jurnal administrasi Bisnis <i>Vol.14(1)</i> No.55-7</p> <p>DOI: https://doi.org/10.34148/v9i2.299</p>	<p>Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel motivasi intrinsi. 2. Promosi Jabatan 3. Variabel kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian
6	<p>Hermawan, D (2020)</p> <p>Efek Motivasi Intrinsik dan Promisi Jabatan terhadap pegawai karyawan pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya.</p> <p>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis <i>Vol.11(3)</i> No.201-216.</p> <p>DOI: https://doi.org/10.62504/t4z8gx04</p>	<p>Hasil penelitian skripsi ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik , motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Motivasi Intrinsik 2. Promosi Jabatan 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian
7	<p>Kusuma,I. (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan baik</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Variabel Motivasi Intrinsik 2.Promosi Jabatan 3.Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian

	<p>Jurnal Manajemen Strategi <i>Vol.8(2)</i> No.89-104</p> <p>DOI: https://doi.org/10.62504/t4z8gx04</p>	secara parsial maupun simultan		
8	<p>Fadillah,A. (2020)</p> <p>Analaisis Dampak Motivasi Intrinsik dan Kesempatan Promosi Jabatan pada Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tb.</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen <i>Vol.13(1)</i> No.67-82</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i1.015</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.	<p>1.Variabel Motivasi Intrinsik</p> <p>2.Promosi Jabatan</p> <p>3.Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Loyalitas</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>
9	<p>Santoso, R. (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Peluang Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk.</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen <i>Vol.10(3)</i> No.245-260</p> <p>DOI: https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.10.3.245-260</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<p>1. Motivasi Intrinsik</p> <p>2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Peluang Pengembangan Karir</p> <p>2. Lokasi Penelitian</p>

10	<p>Purnomo, A. (2019)</p> <p>Analisis faktor Motivasi Intrinsik dan Kebijakan Promosi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Tbl.</p> <p>Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol.5(1) No.22-37</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i3.20382</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Intrinsik 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Promosi 2. Lokasi penelitian
11	<p>Dewi, S. (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Sistem Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur</p> <p>Journal Ekonomi dan Bisnis Vol.16(2) No.134-149</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36982/jiegmk.v11i2.1188</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Intrinsik 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Pengembangan 2. Lokasi penelitian
12	<p>Kusumawati, R. (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kebijakan Pengembangan Karir terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Intrinsik 2. kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Pengembangan Karir 2. Kepuasan Kerja 3. Lokasi Penelitian

	<p>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.14(3) No.278-293.</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i1.22485</p>			
13	<p>Prasetyo (2020)</p> <p>Analisis Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentosa Abadi</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol.3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i3</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. promosi jabatan 2. kinerja karyawan</p>	<p>1.Lokasi Penelitian</p>
14	<p>Wijaya,A. (2021)</p> <p>Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Pangan Sejahtera.</p> <p>Journal.Manajemen dan Bisnis vol.8 No.2</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5704</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. promosi jabatan 2. kinerja karyawan</p>	<p>1. Lokasi Penelitian</p>

15	<p>Kusuma, I dan Wibowo, A (2022)</p> <p>Promosi jabatan dan Produktivitas Karyawan pada kinerja Karyawan PT. Anugerah Pangan Nusantara</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis <i>Vol.15</i> No.2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.21776/ub.profit.2021.015.02</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1 Promosi jabatan 2 Kinerja karyawan</p>	<p>1.Produktivitas Karyawan 2.Lokasi penelitian</p>
16	<p>Nugroho,B dan Safitri,R (2021)</p> <p>Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Distributor Makanan Sejahtera.</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis <i>Vol.18</i> No.4</p> <p>DOI: https://doi.org/10.55208/jebe</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1.Promosi Jabatan 2 Kinerja Karyawan</p>	<p>1.Kompensasi 2.Lingkungan Kerja 3.lokasi penelitian</p>
17	<p>Hidayat, R & Nurhasanah N (2019)</p> <p>Pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Food Distribution.</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis <i>Vol.14</i> No.4</p> <p>DOI: https://sinta.kemdikbu</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1.Promosi Jabatan 2 Kinerja Karyawan</p>	<p>1 Kepuasan Kerja 2 lokasi penelitian</p>

	d.go.id/journals/profil e/4658#			
18	<p>Wijaya, D.P., & Suharnomo (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk.</p> <p><i>Journal of Management</i> Vol.8 No.3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1i.11621</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1 promosi Jabatan</p> <p>2. Motivasi Intrinsik</p> <p>3. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Lokasi Penelitian</p>
19	<p>(Basriani & Martina, 2019)</p> <p>Pengaruh Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja</p> <p>Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah</p> <p>DOI: https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profil-e/3983#</p>	<p>Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1 promosi Jabatan</p> <p>2 Kinerja Karyawan</p>	<p>1 Motivasi Intrinsik</p> <p>2 Lokasi Penelitian</p>
20	<p>Purnomo & Cholifah (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk</p> <p>Jurnal Ilmu Pemerintahan, 2022, Vol 3 (1): 63-73</p> <p>DOI: https://doi.org/10.541</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1 Promosi jabatan</p> <p>2 Motivasi Intrinsik</p> <p>3 Kinerja karyawan</p>	<p>1. Lokasi Penelitian</p>

	44/govsci.v3i1.26			
--	-----------------------------------	--	--	--

Sumber: Penelitian terdahulu

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan bahwa adanya persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu baik dalam judul variabel yang dipelajari, tempat atau objek dan waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian terdahulu sangat penting dan menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Dilihat dari judul dan variabel yang diteliti, ada banyak penelitian yang menggunakan variabel motivasi intrinsik, promosi jabatan dan kinerja karyawan sehingga peneliti memiliki acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.1.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya diatas, guna menjadi acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai target yang sudah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu motivasi intrinsik dan promosi jabatan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut adalah kerangka pemikiran untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel dan konsep teori sehingga para peneliti dapat membuat kesimpulan sementara.

2.1.7.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan mengacu pada bagaimana dorongan internal seseorang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Supriyanto, A (2019) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang didapatkan. Motivasi memiliki peranan penting, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. (Noor 2019:225).

Berdasarkan penelitian Pratiwi, R (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Unilever Indonesia” menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi intrinsik yang kuat, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki minat ketertarikan yang tulus terhadap pekerjaan mereka dan adanya rasa kepuasan dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, hasil penelitian Purnomo & Cholifah (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk” menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi

intrinsik tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan yang memiliki motivasi intrinsik yang rendah juga motivasi intrinsik mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.1.7.2 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Promosi jabatan menjadi motivasi besar bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, karyawan akan berusaha lebih keras untuk mencapai target dan menunjukkan kemampuan terbaik, hal ini berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basriani & Martina (2019) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan suatu keadaan apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu bagian pekerjaan ke bagian pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar serta tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

Salah satu cara untuk memunculkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan adanya promosi jabatan. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat membuat sumber daya manusia mampu menunjukkan kemampuan terbaiknya, karena dengan adanya promosi jabatan karyawan dapat terdorong bekerja dengan baik. Pada umumnya promosi jabatan diikuti dengan peningkatan income (pendapatan) serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan kedalam bentuk promosi jabatan. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dari Nugroho, B dan Safitri, R (2021) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distributor Makanan Sejahtera” menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung juga oleh penelitian Prasetyo (2020) Analisis Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentosa Abadi” menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.7.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena kualitas dari sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah dapat dilakukan dengan mudah dan sembarangan, melainkan melalui sebuah rangkaian tahapan atau proses mulai dari adanya sistem rekrutmen yang sesuai dengan kaidah ilmu manajemen sumber daya manusia, penerapan suatu strategi oleh perusahaan seperti promosi jabatan, dan adanya faktor dari dalam diri manusia itu sendiri yang disebut juga dengan motivasi intrinsik.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Supriyanto,A. (2019) dengan judul “Analisis Pengaruh motivasi intrinsik dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Sukses Makmur” menyatakan bahwa motivasi

intrinsik dan promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian dari (Widodo, S.E. (2020) dengan judul “Dampak Motivasi Intrinsik, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk” menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung juga oleh penelitian Purnomo & Cholifah (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk” menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

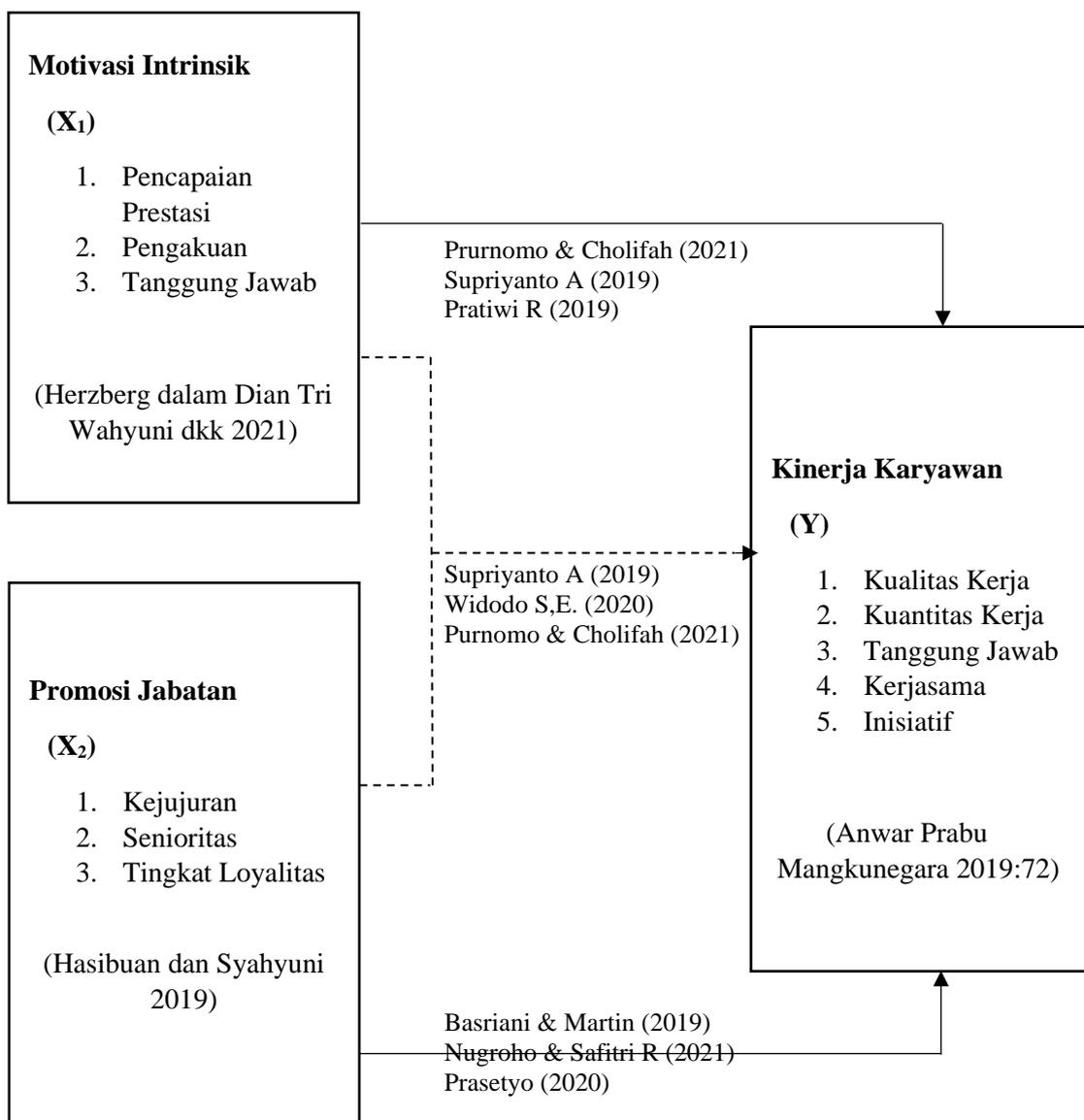
Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika motivasi intrinsik dan promosi jabatan perusahaan semakin baik maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika motivasi intrinsik dan promosi jabatan disuatu perusahaan atau instansi kurang baik maka kinerja yang dilakukan karyawan pun juga rendah atau tidak maksimal karena pada dasarnya motivasi intrinsik itu ialah dorongan internal seseorang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam pekerjaan sedangkan promosi jabatan itu ialah untuk mempromosikan pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang tinggi dan penghasilan yang lebih besar juga.

2.2 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian adalah kerangka berpikir atau pandangan filosofis yang mendasari suatu penelitian ilmiah. Paradigma penelitian memberikan

perspektif umum tentang bagaimana seorang peneliti memandang realitas, memperoleh pengetahuan, dan melakukan penelitian. Berdasarkan latar belakang, kajian pustaka dan hasil penelitian terdahulu maka paradigma penelitian ini adalah seperti gambar berikut:

Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian



2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan Sugiyono (2022:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya tersusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Terdapat Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.