

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja aparatur pemerintah secara umum sering menjadi sorotan dari masyarakat. Rusli Bajjuri (2006) mengemukakan bahwa harus diakui selama ini aparatur pemerintah dalam tugasnya, belum secara optimal memperlihatkan citra dan kinerja yang diharapkan berdasarkan prinsip penyelenggaraan negara dan pemerintahan yang baik, bersih dan bertanggung jawab.

Berdasarkan Harian Pikiran Rakyat (2003) apabila ditelusuri lebih jauh, kemerosotan kinerja aparatur pemerintah yang menjadikan kondisi birokrasi tidak efisien terletak pada struktur, sistem, prosedur dan perilaku para pegawai yang bersumber pada beberapa masalah pokok.

Masalah yang dapat dirasakan oleh masyarakat yaitu dilihat dari pelayanan yang lamban maupun penyelesaian pembangunan yang tidak tepat waktu. Sehingga penilaian dari masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintahanpun dinilai sangat rendah. Ini dikarenakan kinerja aparatur pemerintah melenceng dari peraturan-peraturan setiap dinas. Misalnya dilihat dari kurang disiplin, kurang terbuka, kurang peka terhadap *social control*, kurang taat hukum dan masih banyak hal lain yang perlu ditingkatkan pelayanannya.

Abdul Hakim (2006) menyatakan bahwa upaya-upaya yang dilakukan agar tidak mengalami kemerosotan kinerja aparatur pemerintah yaitu dengan memberikan pendekatan perilaku melalui pemberian ganjaran seperti promosi

jabatan, memberi tanda jasa, berbagai insentif finansial/material seperti rumah dinas, mobil dinas dsb.)

Nampaknya hal tersebut, terjadi di lingkungan instansi pemerintahan yang ada di Kabupaten Bandung bahwa kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung belum optimal. Sementara itu, kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung harus sesuai dengan tujuan dari pencapaian visinya.

Upaya mencapai Visi Kabupaten Bandung yaitu: “Terwujudnya masyarakat Kabupaten Bandung yang replek rapih kertaarahja melalui akselerasi pembangunan partisipatif berbasis religius, kultural dan berwawasan lingkungan dengan berorientasi pada peningkatan kinerja pembangunan desa”. Pemerintah Daerah harus benar-benar memperhatikan kinerja para pegawainya.

Hal tersebut akan mendorong Pemerintah Daerah senantiasa peduli terhadap perkembangan yang terjadi pada instansinya. Seperti yang terjadi pada salah satu instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung yaitu instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Namun pada kenyataannya para pegawai di instansi ini belum maksimal dalam memanfaatkan waktu. Terlihat dari kehadiran setiap orangnya, bahwa setiap hari para pegawai belum sepenuhnya hadir atau masuk kantor pada waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 22 Maret 2007 dengan Bapak Engkan Iskandar, SH selaku Kepala Sub Bagian Umum, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung menetapkan ketentuan-ketentuan untuk ditaati oleh pegawainya seperti kehadiran 80%, masuk pukul

07.15 dan pulang 16.00, tetapi para pegawai belum 100% memenuhi ketentuan tersebut.

2. Setiap selesai apel hari Senin, para pegawai banyak yang berkeliaran di luar kantor dinas.
3. Tidak sedikit pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja (pulang), ini dikarenakan masing-masing pegawai memiliki kepentingan pribadi.

Melihat fenomena di atas, Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) selalu memberikan peringatan-peringatan. Dimana peringatan-peringatan tersebut harus dipatuhi dan ditaati oleh setiap pegawai yang berada di lingkungan instansi tersebut. Apabila pegawai tersebut tidak mematuhi maka tindakan kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) memberikan penekanan-penekanan atau penundaan pemberian gaji.

Hal tersebut, bila dicermati akan mendorong para pegawai kurang termotivasi dan kurangnya disiplin kerja yang akan mengakibatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) akan semakin menurun. Diperjelas dengan adanya tabel kehadiran dalam persentase selama tahun 2006 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rata-rata Kehadiran dan Apel BKD
Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung
Tahun 2006

Unit Kerja Instansi	Rata-rata			
	Persentase Kehadiran %		Persentase Apel %	
	PNS	KK	PNS	KK
BKD	70,41 %	79,81 %	75,50 %	79,90 %

Sumber : Bapak Ujang Sudrajat (Pelaksana Subid Pembinaan Pegawai)

Keterangan :

BKD = Badan Kepegawaian Daerah

PNS = Pegawai Negeri Sipil

KK = Kontrak Kerja

Berdasarkan data di atas, terlihat jelas bahwa kehadiran pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) pada tahun 2006 yang berstatus sebagai kontrak kerja lebih baik daripada pegawai yang berstatus sebagai PNS. Hal ini perlu dikaji secara mendalam, seperti yang dikemukakan oleh Khilmi Firdaus (2002) bahwa “Sampai saat ini belum pernah ada analisis dan evaluasi mendalam tentang kinerja pegawai setiap dinas”.

Melihat hal tersebut, maka diperlukan adanya dorongan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satunya dapat ditanggulangi dengan adanya program promosi jabatan. Promosi jabatan ini ditujukan kepada pegawai yang berprestasi dan berpotensi. Pegawai yang berpotensi biasanya memiliki keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan berwawasan luas. Dengan demikian pegawai yang berpotensi senantiasa mendapatkan peluang kerja yang lebih baik diantaranya dengan mengembangkan karirnya.

Tujuan dari program promosi jabatan ini yaitu untuk memajukan semangat pegawai dan memberikan kesempatan yang diberikan perusahaan bagi setiap pegawai untuk meningkatkan karirnya.

Adanya program promosi jabatan, pegawai akan merasa diakui dan dipercaya atas kecakapan dan keahlian yang dimilikinya untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Melalui promosi jabatan akan diperoleh keuntungan bagi

pegawai juga bagi perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:107) yaitu:

Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam lingkup terbatas dengan mengambil judul **“Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

Pencapaian tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai bila di dalamnya tidak ada campur tangan dari para pegawai dan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai itu sendiri. Hal ini, akan memperlancar proses pencapaian tujuan bila didukung oleh pegawai yang berkinerja dengan baik.

Kenyataannya, apa yang diharapkan instansi pemerintah belum mencapai kesempurnaan dengan maksimal. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kurangnya kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Umumnya, para pegawai menjalankan tugas dengan mengharapkan sesuatu dalam bentuk imbalan, baik itu dalam bentuk pengakuan maupun penghargaan. Bentuk penghargaan yang diberikan suatu instansi ini berupa program promosi jabatan yang dapat menunjang pengembangan karir pegawai.

Bertitik tolak dari uraian permasalahan di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana gambaran promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung?
- b. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung?
- c. Berapa besar hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperoleh gambaran mengenai :

1. Promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.
2. Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.
3. Hubungan promosi jabatan dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori lebih lanjut khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta memperluas pengetahuan yang berkaitan dengan hubungan

promosi jabatan dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

Kegunaan praktis bagi instansi pemerintahan daerah, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk perubahan yang diperlukan oleh objek peneliti.

1.4 Kerangka Pemikiran

Manusia merupakan penggerak dan penentu berhasil tidaknya suatu instansi/lembaga. Tidak dipungkiri bahwa secara global dunia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang dapat memajukan citra perusahaan dan ini merupakan tuntutan organisasi/lembaga yang bersangkutan.

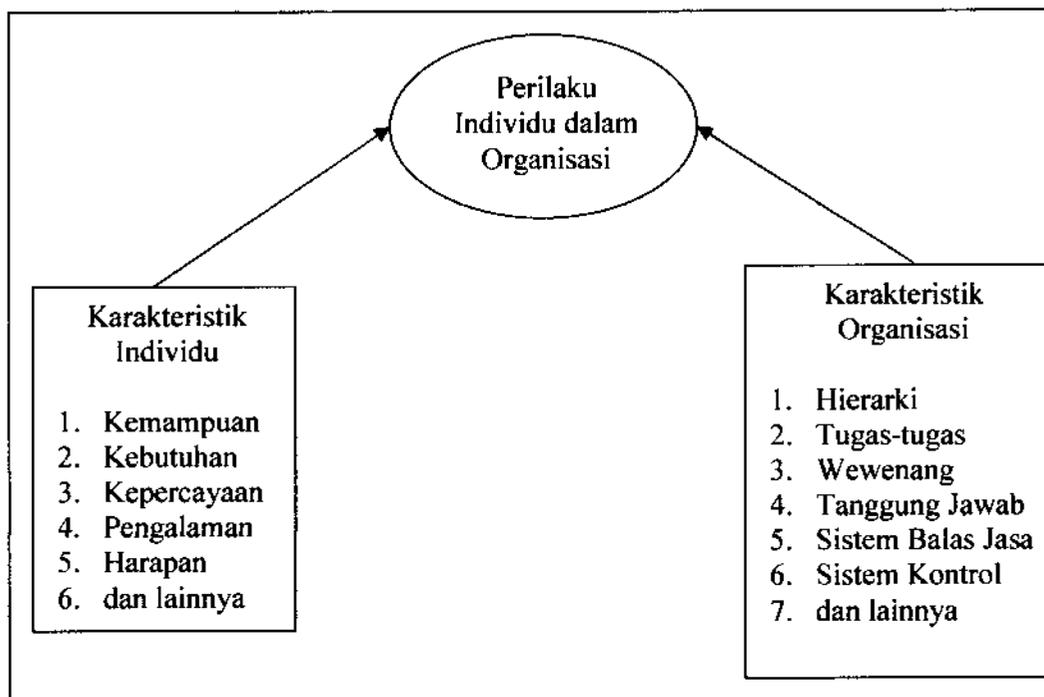
Pentingnya manusia sebagai sumber daya yang paling dominan, dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:10) sebagai berikut: “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi”.

Sebuah organisasi terdapat suatu tindakan-tindakan atau sikap-sikap individu yang beraktivitas maupun berinteraksi oleh suatu individu ke individu yang lainnya. Setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, seperti dikemukakan oleh Davis dan Newstorm (1990) yaitu:

Perilaku organisasi berhubungan dengan seperangkat konsep dasar di sekitar hakekat manusia dan organisasi. Dalam kaitannya dengan manusia, perilaku organisasi memandang bahwa (1) manusia secara individu memiliki perbedaan-perbedaan, (2) sebagai makhluk sosial dan biologis, manusia harus dipahami sebagai manusia seutuhnya, (3) perilaku manusia timbul karena motivasi tertentu, dan (4) manusia berbeda dengan faktor-faktor produksi lainnya, karena manusia memiliki martabat. Sedangkan

dalam hal organisasi, perilaku organisasi memandang organisasi sebagai sistem sosial yang dibentuk atas dasar kepentingan bersama.

Konsep dasar perilaku organisasi dibangun oleh dua komponen utama, yaitu individu dengan berbagai karakteristiknya dan organisasi dengan berbagai karakteristiknya pula. Ini berarti bahwa seorang individu dengan lingkungannya menentukan keduanya saling berhubungan. Sedangkan individu dengan lingkungannya menunjukkan tidak jauh berbeda seperti yang diungkapkan tadi, keduanya mempunyai karakteristik tersendiri. Jika kedua komponen tersebut bertemu maka akan menimbulkan suatu perilaku individu dalam organisasi. Lebih jelas bisa dilihat pada gambar di bawah ini.

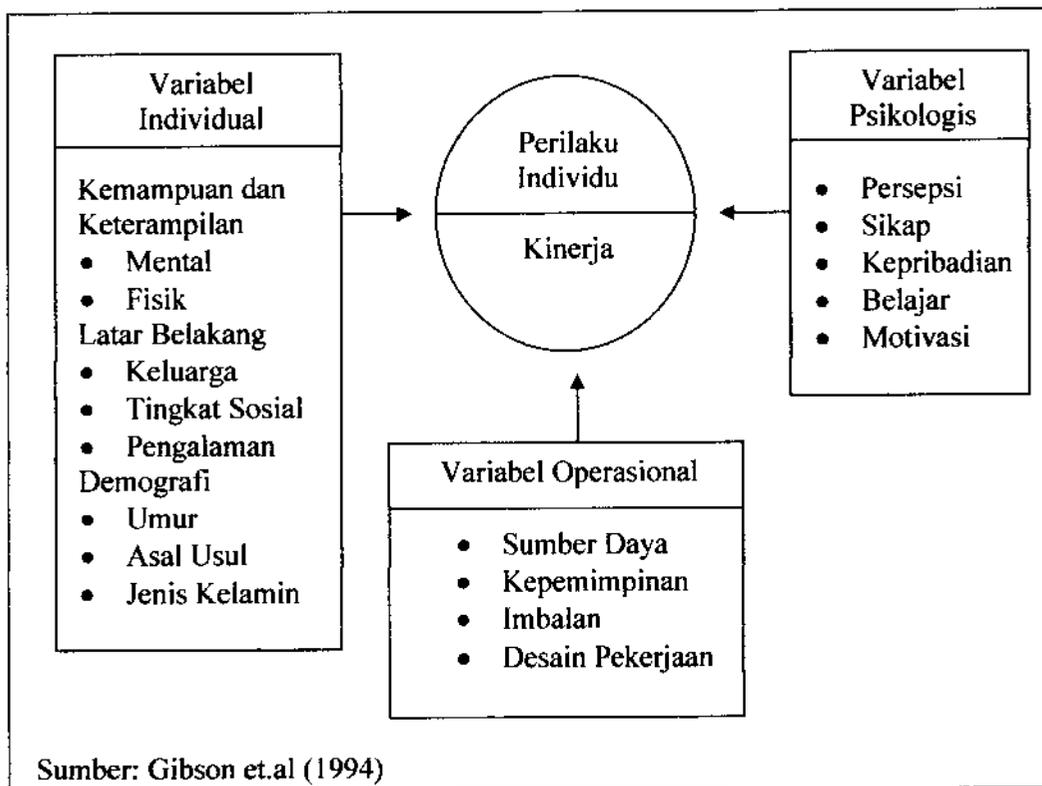


Sumber: Miftah Toha (1995:34)

Gambar 1.1
Model Umum Perilaku dalam Organisasi

Model di atas merupakan model psikologis tentang konsep dasar perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu dan organisasi selalu terjadi interaksi yang dapat menimbulkan interpretasi tentang lingkungan organisasi yang dihadapinya. Hasil interpretasi itu selanjutnya akan menimbulkan perilaku-perilaku tertentu dari anggota baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku-perilaku tersebut pada gilirannya akan menentukan hasil perilaku atau kinerja.

Gibson et.al, (1994) mengelompokkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu (1) variabel individu (2) variabel psikologis dan (3) variabel organisasi, seperti ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 1.2
Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku individu dalam organisasi tercipta dari hasil serentetan komunikasi antar anggota organisasi dengan unsur-unsur organisasi. Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin, mengakui individu dipengaruhi oleh bagaimana organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka. Oleh karena itu, sumber daya manusia dan struktur organisasi memegang peranan penting dalam membahas perilaku organisasi.

Kinerja individu yang merupakan perwujudan dari perilaku individu dalam berorganisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Artinya tinggi rendahnya kinerja individu tergantung pada seberapa besar faktor-faktor tersebut memberikan tekanan pada perilaku individu dalam sebuah organisasi. Beberapa faktor tersebut diantaranya yaitu sumber daya manusia dan struktur organisasi.

Porter et.al yang dikutip oleh Nunuk Adiarni (1996:314) menyatakan bahwa “Ahli perilaku dan manager sepakat bahwa imbalan atau penghargaan dapat digunakan untuk mendorong atau memotivasi kinerja/prestasi kerja seorang pegawai”.

David C. McClelland yang dikutip Nunuk Adiarni (1996:309) mengemukakan “Perbedaan individu dalam meraih prestasi. Beberapa mencari tujuan yang menantang sedang orang lain lebih moderat atau mencari tujuan yang rendah”. Dalam program penetapan tujuan, tujuan yang lebih sulit akan menghasilkan prestasi seseorang sampai pada tingkat yang lebih tinggi dibanding tujuan yang biasa saja. Tetapi, di dalam program tersebut, perbedaan individu

harus dipertimbangkan sebelum memberikan kesimpulan mengenai imbalan atas kinerja.

Imbalan atau penghargaan berupa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif karena sebagai penambah hasil kerja yang lebih baik bagi seorang pegawai. Ini berarti hasil kerja atau kinerja pegawai ditentukan oleh suatu penghargaan. Promosi jabatan merupakan salah satu cara awal yang dapat para pegawai bersaing secara sehat dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian pegawai dilakukan secara adil dan objektif. Karena penilaian kinerja ini akan menentukan kualitas pegawai yang dapat diharapkan suatu lembaga.

Dapat ditarik kesimpulan, bahwa sistem penghargaan melalui promosi jabatan sangat berkaitan erat dengan hasil kerja pegawai yang ditunjukkan selama berada di lingkungan instansi/lembaga. Karena bagaimanapun juga seseorang yang mengeluarkan tenaga dan pikirannya senantiasa diberi suatu imbalan atau penghargaan.

Terwujudnya produktivitas kerja diimbangi oleh adanya prestasi atau kinerja dari para pegawainya. Kinerja pegawai sangat diperhatikan oleh instansi yang bersangkutan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Veithzal Riva'i (2005:13) "Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan". Kemudian hal ini diperkuat lagi

sesuai dengan pendapat dari Maman Ukas (1999:248) mengemukakan bahwa :

Kinerja adalah pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara umum. Ketiga dimensi utama di atas berinteraksi di dalam dua lingkungan yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

Gomes (2003:142) mengemukakan bahwa tips kriteria performance yang menilai dan atau mengevaluasi performance kerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kreatifitas, kerjasama, kesadaran, inisiatif, dan kualitas pribadi.

Penilaian kinerja ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Siswanto Sastrohadiwiryono (2005:231) bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”.

Ulber Silalahi (2002:292) “Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan jabatan karyawan yang dilakukan secara periodik. Ini dilakukan dengan membandingkan kinerja yang dicapai karyawan dengan kinerja yang diharapkan berdasarkan standar”. Oleh karena itu, mengevaluasi kinerja diharapkan pencapaian tujuan dapat terlaksana dengan lebih baik. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu.

Penilaian ini bertujuan untuk memberikan dorongan kepada pegawai supaya mereka bergairah bekerja dan mencapai kepuasan kerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Gambar berikut dapat memperjelas ukuran-ukuran penilaian secara obyektif maupun subyektif.

Tipe Ukuran Prestasi Kerja	Derajat Akurasi Relatif	
	Langsung	Tidak Langsung
Obyektif Subyektif	Sangat Tinggi	Tinggi
	Rendah	Sangat Rendah

Sumber : T. Hani Handoko (2000:138)

Gambar 1.3

Tipe dan Akurasi Ukuran-ukuran Prestasi Kerja

Berdasarkan data di atas, bahwa dengan adanya penilaian kinerja diharapkan pegawai berlomba-lomba untuk menghasilkan suatu prestasi yang dapat dibanggakan oleh suatu instansi/lembaga. Ini tentunya akan menjurus ke jenjang karier yang lebih tinggi, biasanya ditunjukkan dengan adanya program promosi jabatan.

Menurut Edwin. B. Flippo yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:108) bahwa "Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walupun tidak selalu demikian".

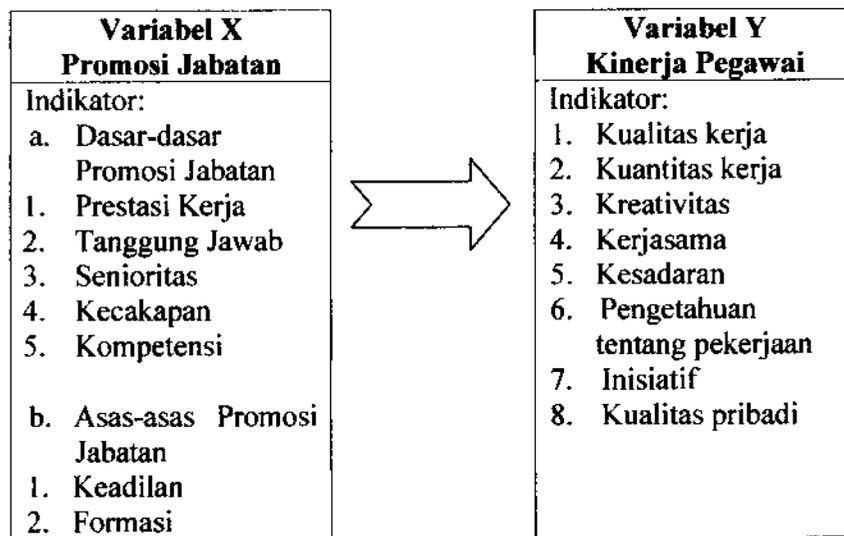
Gauzali Saydam (2005:550) mengemukakan “Promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status/jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi”. Siswanto Sastrohadiwiryono (2005:258) “Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya”.

Hal senada Ulber Silalahi (2002:286) menyatakan bahwa “Promosi adalah pemindahan seorang pegawai dari satu jabatan tertentu ke jabatan lain yang lebih tinggi, baik gaji, tanggung jawab maupun tingkatan organisasi”.

Memberikan kesempatan kepada pegawai melalui pelaksanaan promosi jabatan ini, pegawai akan semakin semangat dalam melakukan aktivitasnya dengan kata lain pegawai akan memunculkan ide-ide atau gagasan-gagasan yang nantinya akan menimbulkan suatu prestasi tinggi. Diperjelas lagi oleh Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2004:124) bahwa “Di atas 75% organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja untuk promosi. Hal ini menandakan bahwa untuk promosi, memang diperlukan catatan prestasi kerja seseorang”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa dengan adanya program promosi semakin meningkat prestasi yang akan muncul dari diri seseorang sehingga seseorang akan berkinerja baik. Hubungan teoritis ini dapat

digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Modifikasi Justine Sirait (2006:178), Moekijat (1993:78), Malayu S.P Hasibuan (2003:109) dan Gomes (2003:142)

Gambar 1.4

**Model
Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai**

1.5 Asumsi dan Premis

1.5.1 Asumsi

Asumsi sangat perlu dibutuhkan sebelum menetapkan pokok inti dari permasalahan yang terjadi di objek peneliti. Penetapan asumsi dimaksudkan untuk menghindari perluasan masalah yang akan diteliti dan dibahas. Mengenai masalah asumsi tersebut Komaruddin (1998:22) menyatakan bahwa "Asumsi adalah suatu yang dianggap tidak mempengaruhi atau dianggap konstan. Asumsi menetapkan faktor-faktor yang diawasi, kondisi-kondisi, dan tujuan. Asumsi memberikan hakikat, bentuk dan arah argumentasi".

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis dalam menetapkan asumsi sebagai berikut:

- a. Latar belakang pendidikan, sosial, budaya dan ekonomi dianggap memadai/konstan.
- b. Sistem dan prosedur kerja yang ada tidak berubah.
- c. Hal-hal lain yang mempengaruhi penelitian dianggap konstan.

1.5.2 Premis

Premis merupakan anggapan dasar yang dapat dijadikan sebagai landasan berpikir bagi penulis dalam penelitian ini. Komaruddin (1998:80) menyatakan premis adalah “Sesuatu yang dianggap sebagai suatu keputusan yang dapat diterima sebagai kebenaran”.

Bertitik tolak pada hal di atas penulis mengemukakan premis sebagai berikut:

1. Promosi jabatan sebagai langkah kerja pembinaan tenaga kerja mutlak dilakukan manajemen pada setiap hirarki perusahaan. (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005:259)
 2. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan seseorang pegawai dalam kerjanya. (Sedarmayanti, 2001:53)
 3. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Anwar P. Mangkunegara, 2002:67)
-

1.6 Hipotesis

Setelah menetapkan asumsi dan premis, maka langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah menetapkan hipotesis. Menurut Suharsimi Arikunto (1996:67) “Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul”. Sedangkan Sugiyono (2005:82) mengemukakan bahwa:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi, atau variabel mandiri (deskripsi).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : “Promosi jabatan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai”:

1.7 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memberikan gambaran tentang isi keseluruhan skripsi ini, maka penulis merumuskan pembahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisi mengenai gambaran problematika penelitian yang akan dikaji yang mencakup latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, asumsi dan premis, hipotesis dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Teoritis, terdiri atas tiga pokok bahasan utama, yaitu konsep promosi jabatan, konsep kinerja pegawai dan tinjauan mengenai hubungan promosi jabatan dengan kinerja pegawai.

Bab III Metodologi Penelitian, berisi tentang metode penelitian, definisi dan operasional variabel, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan pengolahan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan disertai pembahasan.

Bab V Kesimpulan dan Saran, merupakan bab penutup, berisi kesimpulan dari hasil penelitian, dan saran-saran bagi pihak kantor, berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.