PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA JENEBERANG DI KABUPATEN GOWA

SKRIPSI

VERDY WIJAYA
105720546515

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

12/09/2020
Smb. Alumni
Ir/0139/MAN/2020
WIJ
p

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2020

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian	: Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa	: Verdy Wijaya
No Stambuk/NIM	: 105720545515
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi	: Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi	: Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1)Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at tanggal 27 Agustus 2020

Makassar, 27 Agustus 2020

Menyetujui,

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Drs. Asdi,.M.M	**Andi Risfan Rizaldi, SE, MM**
NIDN:0026126103	**NIDN: 0918086002**

Mengetahui,

Dekan,	Ketua,
Fakultas Ekonomi & Bisnis	Prodi Studi Manajemen
Unismuh Makassar	
Ismail Rasulong, S.E.,M.M	**Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M**
NBM: 903078	**NBM: 1085576**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Verdy Wijaya Nim :105720546515, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2020M,Tanggal 08 Muharram 1442H/ 27 Agustus 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Muharram 1442H
27 Agustus 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. (.....)
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M (.....)
   (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M (.....)
   (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE.,MM. (.....)
   2. Ismail Rasulong, SE.,MM. (.....)
   3. Faidul Adziem, SE., M.Si. (.....)
   4. Nasrullah, SE.,MM. (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E.,M.M
NBM: 903078

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Verdy wijaya
Stambuk : 105720546515
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujiankan pada hari Kamis tanggal 27 Agustus 2020

Makassar, 27 Agustus 2020
Yang membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL
84DFAAHF616364062
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Verdy wijaya

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, S.E.,M.M
NBM: 903078

Ketua,
Prodi Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM: 1085576

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

MOTTO HIDUP

Sesungguhnya allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri.

(QS. Ar-Ra'd:11)

"Yakinan merupakan obat mujarab penumbuh semangat hidup"

(Verdy Wijaya)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KATA PENGANTAR

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

Assalamualaikum wr.wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada hentidiberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa pula penulis kirimkan kepada Rasulullah Muahammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada bapak saya almarhum hamzah dan ibu saya Mery Patimasang yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulish menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. H. Ambo Asse, M.Ag., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs, Asdi.,MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi,SE,MM, selaku Pembimbing II yang yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 kelas Man F-15 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima Kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 27 Agustus 2020

Penulis

ABSTRAK

VERDY WIJAYA, Tahun 2015 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Asdi dan Pembimbing II Andi Risfan Rizaldi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pengembangan sumber daya manusia serta mulai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan dekskriptif kuantitatif.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa penilaian prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa secara umum telah cukup sesuai dengan kebutuhan. Indicator penilaian prestasi kerja karyawan adalah, kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kecakapan dan tanggungjawab sesuai dengan tindakan yang lebih baik dalam merancang prestasi kerja dimasa depan. Sedangkan indikator Promosi Jabatan dapat dilihat dari pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas terhadap kerjanya. dari variabel tersebut berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Hasil uji t sebesar 1,351 ≥ t_{tabel} 1,98 maka Ho ditolak (diterima Ha) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) berpengaruh positif terhadap variabel promosi jabatan (Y).

Kata Kunci: prestasi kerja dan promosi jabatan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRACT

VERDY WIJAYA, 2015 The Effect of Job Performance Evaluation on Job Promotion in the Regional Water Company (PDAM) Tirta Jeneberang, Gowa Regency. Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Asdi and Supervisor II Andi Risfan Rizaldi.

This study aims to determine the role of human resource development and begin the Assessment of Employee Job Performance Towards Job Promotion in the Regional Water Company (PDAM) Tirta Jeneberang, Gowa Regency. This type of research used in this study using quantitative descriptive.

From the results of the study, it was obtained that the employee performance appraisal at PDAM Tirta Jeneberang, Gowa Regency in general was quite appropriate to the needs. Because what is developed is, loyalty, honesty, discipline, creativity, cooperation, leadership, skills and responsibilities in accordance with better actions in designing work performance in the future. While Job Promotion can be seen from experience, level of education, loyalty to his work, of these variables affect the promotion of position at PDAM Tirta Jeneberang, Gowa Regency. T test results of 1.351 ≥ t table 1.98 then Ho is rejected (Ha accepted) so it can be concluded that the Employee Job Performance variable (X) has a positive effect on the Job Promotion variable (Y).

Keywords: work performance and promotion

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR ISI

SAMPUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
SURAT PERNYATAAN iv
MOTTO HIDUP v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA viii
ABSTRACT ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 3
C. Tujuan Penelitian 3
D. Manfaat Penelitian 3
BAB II TINJAUAN PENELITIAN 4
A. Manajemen Sumber Daya Manusia 4
1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 4
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 7
B. Penilaian prestasi kerja karyawan 9
1. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan 11
2. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan 13
3. Syarat-Syarat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan 21
4. Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja Karyawan 22
C. Promosi Jabatan 23
1. Pengertian Promosi Jabatan 23
2. Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan 25
3. Dasar-Dasar Promosi Jabatan 26
4. Syarat-Syarat Promosi Jabatan 26

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

5. Jenis-Jenis Promosi Jabatan 27
D. Tinjauan Empiris 31
E. Kerangka Konsep 35
F. Hipotesis 37
BAB III METODE PENELITIAN 38
A. Jenis Penelitian 38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 38
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 38
D. Populasi dan Sampel 39
E. Teknik Pengumpulan Data 40
F. Teknik Analisis Data 41
BAB IV HASIL PENELITIAN 45
A. Gambaran Umum Perusahaan 45
1. Sejarah Singkat Perusahaan 45
2. Visi dan Misi Perusahaan 49
3. Struktur Organisasi Perusahaan 49
4. Ketersediaan Sumber Air 54
B. Hasil Penelitian 54
1. Deskripsi Data Penelitian 54
2. Deskripsi Variabel 58
3. Uji Validitas 61
4. Uji Reliabilitas 64
5. Uji Regresi Sederhana 66
a. Uji Parsial (T) 68
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 69
C. Pembahasan 71
BAB V PENUTUP 70
A. Kesimpulan 70
B. Saran 71
DAFTAR PUSTAKA 74
DAFTAR LAMPIRAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1	Tinjauan Empiris	31
Tabel 2	Skala Likert	55
Tabel 3	Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4	Umur Responden	57
Tabel 5	Pendidikan Terakhir Responden	58
Tabel 6	Frekuensi Jawaban Penilaian prestasi kerja	59
Tabel 7	Frekuensi Jawaban promosi jabatan	61
Tabel 8	Hasil Uji Validitas	62
Tabel 9	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 10	Hasil Analisis Regresi Sederhana	67
Tabel 11	Hasil Parsial (T)	68
Tabel 12	Hasil Koefisien Uji Determinasi (R^2)	70

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 1.	Skema Kerangka Konsep	37
Gambar 2	Struktur Organisasi PDAM	53

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Biodata Penulis	76
Lampiran 2. Kisi-kisi instrument (X) dan (Y)	77
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 4. Dokumentasi	84
Lampiran 5. Tabulasi Data	85
Lampiran 6. Deskripsi Data Penelitian (Responden)	91
Lampiran 7. Deskripsi Variabel	94
Lampiran 8. Uji validitas	101
Lampiran 9. Uji Reliabilitas	107
Lampiran 10. Uji Regresi Sederhana	109
Lampiran 11. Uji Parsial (T)	110
Lampiran 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	111
Lampiran 13. Surat SK Judul	112
Lampiran 14. Surat Penelitian	113

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan Sumber Saya Manusia (SDM) merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja sama komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memulai promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam mengembangkan SDM.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang merupakan salah satu perusahaan yang memiliki tugas dan tanggungjawab yang sangat besar dalam keseharian masyarakat kabupaten Gowa. Perusahaan PDAM selalu berusaha memenuhi pelayanan dan kualitas air yang terjaga.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Penilaian prestasi kerja, maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang di berikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari situasi dan kondisi nyata.

Promosi Jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam suatu perusahaan pemerintahan namun sering kali penilaian kerja tidak selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam promosikan jabatan. Ada banyak faktor lain yang kadang menjadi pertimbangan seperti kedekatan dengan pimpinan dan lain – lain.

Fenomena permasalahan mengenai promosi jabatan tidak berbeda jauh dengan permasalahan yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten gowa, yang dimana seorang manajer dapat memberikan jabatan dan penempatan posisi pada karyawannya berdasarkan beberapa teori dan kualifikasi tertentu dengan cara melalui promosi jabatan dengan melihat dan mempertimbangkan prestasi kerja karyawannya yang telah di raihnya. Berdasarkan pembahasan diatas, penulis bermaksud menelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dalam kaitannya dengan promosi jabatan karyawan, maka penulis berniat untuk menulis sebuah skripsi yang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

berjudul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) TIRTA Jeneberang, Kabupaten Gowa".

B. Rumusan Masalah

Latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan.

2. Bagi karyawan

   Melalui penelitian ini maka karyawan diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempumaan pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

3. Bagi penulis

   Merupakan syarat untuk lanjut kepenelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II

TINJAUAN PENELITIAN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan human capital karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intelectual capital*), karena kemampuan memberikan ide – ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dilakukan sebelumnya.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam baganorganisasi *(organization chart)*.

c. Pengarahan

Pengarahan *(directing)* adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian *(controlling)* adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikkan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan *(procurement)* adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

sesuai engan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan *(development)* adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sama kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi *(compensation)* pemberian balas jasa langsung *(direct)* dan tidak langsung *(indirect)* uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsitensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian *(integration)* adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan *(maintenance)* adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta perpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2006:30) mengemukakan bahwa "Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara betanggung jawab secara strategis, etis dan sosial".

Tujuan organisasi/perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan sangat perlu. Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efktif dan efisien.

Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam memanjemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan Manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya sangatlah bervariasi dan tergantung penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Menurut Cushway (dalam Irianto,2001:54), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermothivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa meraka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
g. Bertindakh sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

B. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para pegawai dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta di lakukan secara berkala. Menurut Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih dari waktu ke waktu.

Menurut Hasibuan (2008:105), menjelaskan bahwa "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu". Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga factor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atau penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Dari beberapa pengertian penilaian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilain prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengembil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikkan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

Beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut *Hasibuan* (2008;107)

a. Kesetiaan

Perusahaan dalam melaksanakan tugas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.

b. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

c. Kedisiplinan

Penilaian disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

e. Kerja sama

Kesedian karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

f. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

g. Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikankesan yang menyenagkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dad karyawan tersebut.

h. Tanggung jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja bawahannya.

1. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan penilaian prestasi, harus benar dan memiliki kegunaan yang jelas yang ingin dicapai. Kegunaan yang ingin dicapai dengan penilaian bermacam-macam, seperti yang dikemukakan oleh *Hasibuan (2006:89)* bahwa tujuan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentiandan penetapan besarnya balas jasa.

b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwalkerja dan peralatan kerja.
e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya
h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan karyawan dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawannya.
l. Sebagai dasar untuk memperbaiki danmengembangkan uraian pekerjaan.

Menurut *Siagian* (2015 :227), adapun manfaat dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
c. Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk berbagai kekurangan dan kelemahan maupun mengembangkan potensi pegawai.

e. Membantu para karyawan menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

2. Metode- Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menilai kinerja seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penelitian biasa saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut ini adalah metode penilaian yang dikemukakan menurut *Sutrisno* (2011:53):

a. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu. Melalui metode ini manajer menilai dengan menggunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktivitas seorang karyawan. Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari:

1) *Rating scale* (skala penilaian).

Teknik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada karyawan dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.

2) *Checklist*(pemilihan penilaian)

Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, yang bertujuan untuk mengurangi beban penilai karena tinggal memilih kalimat pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan prestasi kerja karyawan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3) Metode Peristiwa Kritis

Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilaia mengenai perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.

4) Metode Peninjauan Lapangan

Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan untuk Mengevaluasi Kinerja Karyawan Secara Langsung.

5) Tes Dan Observasi

Pada metode ini karyawan akan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur seberapa kemampuan dan pengetahuannya.

6) Metode Evaluasi Kelompok

Terdiri dari tiga metode. Pertama, metode ranking, yaitu penilaian dilakukan dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang paling baik kinerjanya. Kedua, *Grading (forced distribution)*. Pada metode ini, penilaian dilakukan dengan memisahkan karyawan ke dalam klasifikasi yang berbeda, dimana setiap klasifikasi mempunyai tugas dan tanggungjawab masing-masing. Ketiga, *Point Allocation Method*, (pemberian nilai total) dimana penilaian diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan antara para karyawan dalam kelompok.

b. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan.

Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian pontensi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

karyawan dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan. Metode ini terdiri dari:

1) Penilaian Diri

Teknik evaluasi ini berguna untuk melanjutkan pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

2) Penilaian Psikologis

Dalam metode ini biasanya perusahaan bekerja sama dengan psikolog pendekatan emosional biasanya paling banyak digunakan.

3) Teknik Pusat Penilaian

Metode ini dilakukan jika perusahaan memiliki tim penilai khusus untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen dimasa depan. Penilaian ini bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

4) Pendekatan Management *By Objective*

Bahwa setiap karyawan dan penyedia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

Menurut Hasibuan (2005;97) metode penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya dikelompokan sebagai berikut:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

1. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah sebagai berikut:

a. *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimanan yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mngenai inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya. Hal ini dilakukan untuk memperoleh hasil perbandingan dari pekerjaan yang telah dilakukan setiap karyawan dengan hasil perbandingan yang akan datang, kemudian diperoleh peringkat karyawan, dengan peringkat inilan perusahaan akan dapat menentukan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

b. *Employee Comparision*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja lainnya. Metode ini terbagi atas:

1. Alternative Rangking

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (rangking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi dan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. *Paired Comparation*

Suatu bentuk penilaian dengan cara membandingkan tenaga kerja secara keseluruhan. Baik baik factor yang diperbandingkan (tidak menguraikan aspek-aspek scara spesifik dari perilaku tenaga kerja) maupun diperbandingkan kepada seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi.

3. *Forced Comparation*

Metode ini sama dengan metode paired comparation tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama kategori untuk prestasi kerja karyawan, misalnya adalah baik sekali, memuaskan dan kurang memuaskan yang masing-masing mempunyai definisi yang jelas dari setiap karyawan.

c. *Checlist*

Dengan metode ini penilaian sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik setiap individu karyawan baru melaporkan kepada bagian personalia unutk menetapkan bobot nilai, indek nila dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan yang bersangkutan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

d. *Freeform Easy*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e. *Critical Incident*

Dengan metode ini, penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan yang termasuk kedalam metode ini adalah sebagai berikut:

a. *Assessment Centre*

Metode ini biasanya dilakukan degan pembentukan tim penilai khusus, tim penilai ini bisa dari luar, dalam, maupun kombinasi dari luar dan dalam. Pembentukan tim ini harus lebih baik sehingga penilaiannya lebih objektif dan indeksprestasi yang diperoleh sesuai dengan fakta dari setiap individu karyawan yang dinilai. Nilai indeks prestasi setiap karyawan adalah rata-rata bobot dari tim penilai. Indeks prestasi dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan oleh beberapa orang anggota tim.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. *Management By Objective (MBO)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dengan memeperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

Ciri-ciri MBO adalah:

1. Adanya interaksi antara atasan dengan bawahan secara langsung.
2. Atasan bersama-sama dengan bawahan menentukan sasaran dan kriteria pekerjaannya.
3. Menentukan pada masa sekarang dan masa yang akan datang.
4. Menekankan pada hasil hendak dicapai.

Kelemahan dari MBO adalah:

1. Pendekatan melalui MBO sangat individualistis untuk menetapkan tujuan dan kerjasama dalam penilaiannya.
2. Jika penetapan sasaran tidak hati-hati bisa mengakibatkan sasaran yang satu akan menghambat sasaran yang lainnya.
3. Sulitnya menetapkan sasaran yang mempunyai tingkat kesulitan sama.

c. *Human Asset Accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

meningkat, laba pun akan meningkat, maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

Menurut *Hasibuan* (2008:55), ada 3 pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja, antara lain:

1. Sistem Penilaian (*Rating System*)

   Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajer pun jadi mudah pula mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

2. Sistem Peringkat (*Rating System*)

   Sistem peringkat memperbandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa karyawan untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

yang negatif, para karyawan akan berusaha untuk membuat rekan sekerja(pesaing)nya lebih sedikit dibandingkan dirinya.

3. Sistem Berdasarkan Tujuan (*Object-Based System*)

Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

3. Syarat - Syarat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkaan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilai yang berkualitas dan berpengalaman.

Menurut Hasibuan (2008:91) menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

a. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil dan objektif maka penilai haruslah orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilaian.
b. Penilai harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
c. Penilai harus mempunyai authority (kewenangan)formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

5. Unsur – Unsur Penilaian Prestasi Kerja

Menurut *Hasibuan* (2008:194), Unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi adalah kesetian karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi, hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan jabatannya, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kedisiplinan karyawan memahami peraturan yang telah ditetapkan. Unsur lainnya yang dinilai adalah krestivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ia bekerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ia bekerja lebih efektif dan efisien, kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan, atasan dan bawahannya; kepribadian karyawan, yang ditunjukkan dengan sikap perilaku, kesopanan dan penampilan serta tanggungjawab terhadap pekerjaan dan hasilnya, sarana prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut *Nasution* (2000:65) Unsur-unsur yang dinilai dibagi menjadi tiga kelompok:

a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang paling intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

C. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut *Hasibuan* (2008:169), "promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya."

Pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan adalah berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikkan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan meningkatkan loyalitas (kesetiaan) pada

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkansecara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasaan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasayang sepantasnya atau prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Lain halnya dengan demosi, demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Demosi adalah suatu hal

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji.

2. Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Sutrisno (2011:587) manfaat dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

a. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
b. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkineria sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
c. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Menurut mangkuprawira dalam Hasibuan (2008:1) promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

a. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya
b. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengaruh pada promosi.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

c. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

3. Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Menurut Sutrisno (2011:588), dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga yaitu.

a. Pengalaman (*senioritas*), dimana promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.

b. Kecakapan dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapanmendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang di maksud, adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan; kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

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

4. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Menurut Siagaian (2009:169), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a. Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

b. Tingkat Pendidikan

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat di promosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

c. Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggungjawab yang lebih besar.

5. Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Periode kenaikan pangkat pengawai (karyawan) Negeri sipil ditetapkan tanggal 1 april dan 1 oktober setiap tahun, kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian.masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama pengawai(karyawan) Negeri Sipil di hitung sejak pengangkatan sebagai calon pengawai negeri sipil menurut peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 jenis-jenis promosi pengawai adalah sebagai berikut:

a. Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah

Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dapat diberikan kepada karyawan setelah yang bersangkutan mengikuti ujian penyesuaian pangkat yang diselenggarakan oleh dinas dan dinyatakan lulus serta memenuhi pernyataan lainnya yang ditentukan. Syarat kenaikan pangkat penyesuaian ijazah adalah:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

1) Memiliki STTB/Ijazah dari lembaga pendidikan yang telah diakreditasi oleh Depdiknas atau instansi yang berwenang.
2) Lulus ujian penyesuaian ijazah, yaitu: TPA untuk kenaikan pangkat ke golongan IH/a dan TPIU untuk kenaikan pangkat ke golongan II/a.
3) Karyawan yang bersangkutan sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki

b. Kenaikan pangkat pilihan

Adapun syarat kenaikan pangkat pilihan yaitu:

1) Berada satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan yang didudukinya.
2) Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya.
3) Menemukan penemuan bam yang bermanfaat bagi Negara.
4) Sekurang-kurangnya telah 1(satu) tahun dalam pangkat terakhir
5) Sekurang-kurangnya telah 1(satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya (dihitung kumulatif dalam tingkat jabatan struktural yang sama)
6) Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2(dua) tahun terakhir

c. Kenaikan Pangkat Reguler

Adapun syarat kenaikan pangkat Reguler yaitu sebagai berikut:

1) Tidak menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu: diangkat dalam jabatan struktural dengan pangkat masih dibawah jenjang pangkat yang ditentukan tetapi telah 4 tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki; menduduki jabatan struktural dan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

pangkatnya telah mencapai jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu;atau sedang tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural/fungsional tertentu.

2) Sekurang-kurangnya telah 4(empat)tahun dalam pangkat terakhir
3) Setiap unsur DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2(dua)tahun terakhir
4) Tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.

d. Kenaikan Pangkat Anumerta
1) Kenaikan pangkat anumerta diberikan setingkat lebih tinggi, PNS yang bersangkutan meninggal;
2) CPNS yang meninggal, diangkat menjadi PNS terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan meninggal dan berlaku ketentuan
3) Keputusan kenaikan pangkat anumerta diberikan sebelum pegawai(karyawan) Negeri Sipil yang meninggal tersebut dimakamkan.

e. Kenaikan Pangkat Pengabdian
1) Kenaikan pangkat pengamatan setingkat lebih tinggi, PNS yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri.
2) CPNS yang cacat karena dinas dan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi PNS dan berlaku ketentuan.

Jenis-jenis promosi jabatan digunakan sesuai dengan kebutuhan instansi atau organisasi sesuai dengan kekosongan jabatan yang terdapat pada instansi atau organisasi tersebut, seperti

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

yang dikemukakan oleh Bambang Wahyudi (2010:174) adalah sebagai berikut:

a. Promosi Sementara Merupakan suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara. Promosi ini biasanya digunakan apabila organisasi harus mengisi suatu jabatan yang kosong untuk sementara waktu.
b. Promosi Tetap Sebagai karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini tetap.
c. Promosi Kecil Promosi yang dilaksanakan untuk meningkatkan kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
d. Promosi Kering Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Menurut Hasibuan (2008:55), terdapat 4 jenis promosi jabatan yaitu:

a. Promosi sementara, seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.
b. Promosi tetap seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
c. Promosi kecil, menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

d. Promosi kering, seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikkan gaji atau upah.

D. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan pedoman bagi penulis untuk penelitian skripsi selanjutnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Tinjauan Empiris

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitan	Variabel	Hasil Penelitian
1	penelitian yang dilakukan oleh Syafaat (2009)	pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada kantor kementenan agama kota Makassar	Penilaian Prestasi Kerja karyawan sebagai variabel dependent sedangkan promosi jabatan sebagai variabel independent.	Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan, yang ditunjukkan oleh angka korelasi sebesarnya 0,768. Tanda positif berarti, jika hasil penilaian prestasi kerja seorang karyawan semakin bagus maka semakin besar kesempatannya untuk dipromosikan kepada jabatan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

				yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Sedangkan hasil determinasi (R2) sebesar 0,590 menunjukkan bahwa promosi jabatan pada kantor kementerian agama kota Makassar sebesar 59% di pengaruhi penilaian prestasi kerja dan 41% dipengaruhi factor lain.
2.	penelitian yang dilakukan oleh Abbas (2005)	pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sulawesi selatan	Pengaruh penilaian prestasi kerja sebagai variabel dependent sedangkan promosi jabatan sebagai variabel independent.	pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sulawesi selatan, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian prestasi kerja karyawan terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. Sedangkan koefisien determinasi adalah 0,86. Hal ini menunjukkan bahwa 86%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

				promosi jabatan ditentukan oleh penilaian prestasi kerja dan 14% oleh faktor lain. Indicator penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari 4 hal yaitu, kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggungjawab, maka keempat penilaian itulah yang akan menjadi acuan dalam penulisan ini.
3.	penelitian yang dilakukan oleh Tajuddin (2012)	prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Semen Tonasa kabupaten pangkep	Pengaruh prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependent sedangkan promosi jabatan sebagai variabel independent.	Menyatakan maka H0 di tolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan. Jadi dapat di simpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT semen tonasa kabupaten pangkep.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4.	penelitian yang dilakukan oleh Indra wahyu cahyadi (2014)	Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Wahana ottomitra multiartha tbk. (Wom finance) cabang Gorontalo	Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependent sedangkan promosi jabatan sebagai variabel independent.	Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dapat di ambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja secara efektif dan efisien mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini dinyatakan dengan persamaan analisis regresi sederhana dalam menghitung koefisien determinasi menunjukkan sebesar 94,3% penilain prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan. Sementara sisanya 5,7% di pengaruhi oleh varibel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

5.	penelitian yang dilakukan oleh Uchwal (2014)	Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. PLN (persero) wilayah Sulsel, Sultra dan sulbar	Pengaruh prestasi kerja sebagai variabel dependent sedangkan promosi jabatan sebagai variabel independent.	Berdasarkan hasil penelitian dapat di lihat dari taraf nyata α (0,05)> Significancy (0,000) dan t hitung18,539 > t tabel 1,65 sehingga berada pada daerah penolakan H0, maka H0 di tolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel prestasi kerja terhadap variabel promosi jabatan jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. pada PT PLN (persero) wilayah Sulse, Sultra dan Sulbar.

E. Kerangka Konsep

Kegiatan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan amat penting di lakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Untuk itu di butuhkan informasi sebanyak mungkin mengenai

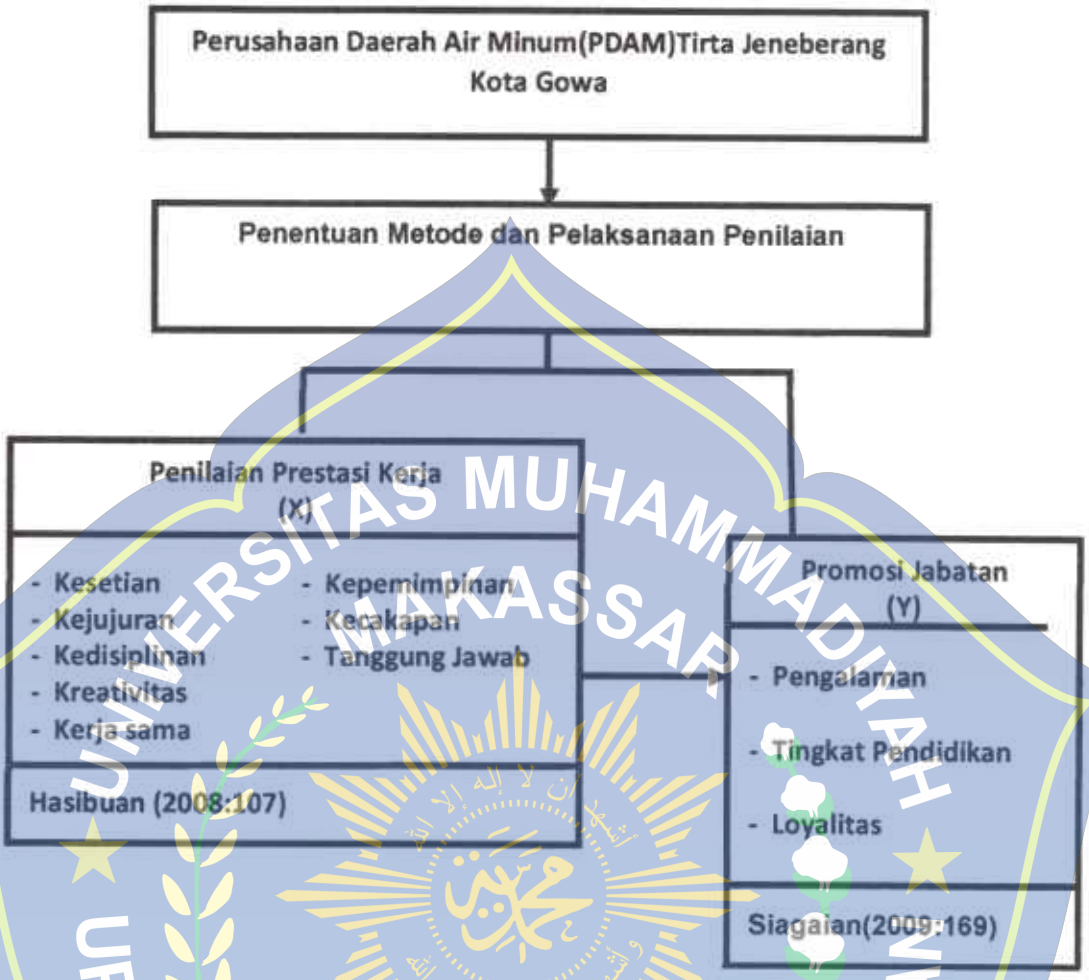
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

diri setiap karyawan tersebut. Salah satu sumber informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi ini dapat di ketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu di pindahkan ke bagian lain atau mungkin di promosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka karyawan di beri pendidikan lanjutan dan latihan tambahan yang di perlukan untuk menduduki jabatan yang di rencanakan akan diduduki. Maka apabila jabatan yang dipersiapkan untuk karyawan ada yang kosong, maka karyawan telah siap untuk di promosikan. Bagi organisasi hasil penilaian organisai kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif dalam menilai sumber daya manusia perusahaan, data harus tersedia untuk mengidentifikasi mereka yang memiliki potensi untuk di promosikan.

Penilaian kinerja bisa di temukan bahwa terdapat kekurangan jumlah karyawan yang siap untuk memasuki manajemen Kerangka pemikiran atau kerangka konsep akan mengarahkan pada proses penelitian sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



Gambar 1
Skema Kerangka pikir penelitian

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, maka penulis mengajukan dugaan atau hipotesis yaitu:

"diduga bahwa penilaian prestasi kerja karyawan pengaruh terhadap promosi jabatan pada perusahaan daerah air minim (PDAM)Tirta jeneberang kabupaten Gowa".

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) tirta jeneberang kabupaten gowa.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan di teliti yaitu variabel independen (X) penilaian prestasi kerja karyawan dan variable dependem (Y) Promosi Jabatan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitan dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang dengan alamat Jl.Tirta Jeneberang, kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan dari bulan februari sampai dengan April 2020.

C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

1. Defenisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penjelasan mengenai cara – cara tertentu yang digunakan oleh penelitian untuk mengukur (mengoperasionalkan) construct menjadi variabel yang dituju. Sehingga memungkinkan penelitian yang lain untuk mencoba melakukan replikasi (pengulangan) pengukuran dengan cara lebih baik. Definisi operasional dari variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka digunakan batasan – batasan definisi operasional yang akan digunakan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

sebagai acuan. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X)yaitu penilaian aktivitas dalam melakukan peran tugas dan tanggungjawab yang dapat dinilai dari indikator hasibuan (2008:107)unsur kesetian, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kecakapan dan tanggungjawab.
2. Variabel terikat (Y) yaitu pemindahan karyawan dari satu jabatan/ke jabatan yang lebih tinggi disertai tugas dan tanggungjawab yang dapat dinilai dari indikator (Siagian 2009:169) unsur pengalaman, tingkat pendidikan dan loyalitas.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2007:115) mengemukakan bahwa populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel, menurut Sugiyono (2007:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kab. Gowa sebanyak 84 orang.

2. Sampel

Adapun pengambilan sampel dilakukan adalah dengan teknik sensus. menurut Sugiyono (2009 : 122). Tehnik sensus adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari PDAM kabupaten gowa yang berjumlah 84 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survey koesioner. Koesioner atau daftar pertanyaan merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pernyataan-pernyataan yang sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawab yang telah disediakan dan harus diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternative jawab yang tersedia.

1. **Pengumpulan data primer**

   a) Angket (kuesioner)

   Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan.

   b) Dokumentasi

   Tehnik dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data dari perusahaan khususnya mengetahui keadaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

2. **Pengumpulan data sekunder**

   Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan atau instansi seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan serta data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang diperoleh, seperti pengolahan Dengan teknik analisis data kuantitatif dapat dibuktikan ada atau tidaknya hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan.

Adapun tekhnik yang di gunakan adalah:

1. Uji validitas

   Uji validasi mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation.

   Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program computer SPSS.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kusioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpha melalui program computer SPSS. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach alpha › 0,60.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sedehana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen.

$$Y = a + b\,X$$

Keterangan:

X =Variabel independen (penilaian prestasi kerja)

Y = Variabel dependen (promosi jabatan)

a = Konstanta atau bila harga X=0

b = Koefisien regresi

Rumus analisis regresi sederhana menurut sugiyono (2013:293)

a. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji nkorelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variable independen (X) dan variable dependen (Y) dengan rumus :

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

$$T_{tabel} = (0{,}05/2 : n - k - 1)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai kolerasi

selanjutnya hasil hipotesis dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan pada halaman sebagai berikut :

jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, HO diterima dan Ha ditolak

jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, HO ditolak dan Ha diterima

b. Uji R^2 (Uji Determinasi)

Analisis regresi terdapat koefisien determinasi (R^2) Untuk mengetahui seberapa besar dari prestasi kerja karyawan (X) terhadap promosi jabatan (Y), dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan koefisien determinasi. Melalui pengujian serentak ini sekaligus dapat diketahui besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut secara bersama-sama dengan melihat koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis regresi linear sederhana. R^2 menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variable bebas dan variable terikat.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya akan melihat besarnya kontribusi variable bebas terhadap variable terikatnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variable-variabel independennya menjelaskan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen Ghozali (2009:87). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat,

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square.

Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan rumusan koefisien determinasi adalah :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, demi memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota Sungguminasa dan penduduk Kabupaten Gowa, pada tahun 1980 didirikanlah 1 (Satu) pengolahan air bersih oleh Direktorat Jenderal Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum Cabang Dinas Kabupaten Gowa, dimana pengolahan dan pengawasannya dilaksanakan oleh Proyek Pengolahan Sarana Air Bersih (PPSAB) Propinsi Sulawesi Selatan, dengan kapasitas produksi air bersih 10 liter/detik.

Pada tahun 1981 unit pengolahan air Kabupaten Gowa telah memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota Sungguminasa, sehingga pada tangal 8 September 1982 sesuai Berita Acara Penyerahan Asset Pemerintah Pusat oleh Departemen Keuangan Republik Indonesia kepada Pemerintah Kabupaten Gowa, bersamaan itu pula Unit Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Gowa yang pengelolaannya dan tanggung jawabnya masih tetap berada pada PSAB Propinsi Sulawesi Selatan telah mengangkat Pegawai Bagi BPAM dan memperbantukan 3 orang Pegawai Negeri Sipil dari Pemerintah Kabupaten Gowa. Dengan laju perkembangan pembangunan Kabupaten Gowa, maka kebutuhan air bersih masyarakat kota bertambah sehingga

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

dengan kapasitas 10 liter/detik terasa sudah tidak mencukupi lagi. PPSAB Propinsi Sulawesi

Selatan kemudian mengajukan proposal pengembangan rencana penambahan kapasitas produksi air bersih sebesar 20 liter/ detik. Hasil dari tindak lanjut pengajuan proposal tersebut,pada tahun 1985/1986 rencana penambahan Instalasi Pengolahan Air (IPA) yang berlokasi di Lingkungan Cambaya Kelurahan Sungguminasa terealisasi. Tetapi dengan adanya IPA yang baru tersebut, Instalasi lama tidak lagi mendapat perhatian dengan baik sehingga Unit Pengolahan Air (IPA) tersebut tidak dapat difungsikan lagi.

Pada Tahun 1988 berdasarkan Perda Nomor 2 tahun 1988 tgl. 15 Maret 1988 didirikanlah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa. Berhubung karena unit Pengelolaan Air Bersih telah ada di Kabupaten Gowa yaitu Badan Pengelolaan Air Minum Milik Direktorat Jenderal Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum Cabang Dinas Kabupaten Gowa, maka Pemerintah Daerah Gowa mengusulkan kepada Pemerintah Pusat agar pengelolaan BPAM tersebut diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten Gowa, sehingga pada tanggal 23 Januari 1991 berdasarkan SK Menteri PU Nomor 7/KPTS/1991 Tanggal 09 Februari 1991, terlaksanalah penanda tanganan Berita Acara Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Pengelolaan Air Bersih di Kabupaten Gowa menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Pada Tahun 1988 berdasarkan Perda Nomor 2 tahun 1988 tgl. 15 Maret 1988 didirikanlah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa. Berhubung karena unit Pengelolaan Air Bersih telah ada di Kabupaten Gowa yaitu Badan Pengelolaan Air Minum Milik Direktorat Jenderal Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum Cabang Dinas Kabupaten Gowa, maka Pemerintah Daerah Gowa mengusulkan kepada Pemerintah Pusat agar pengelolaan BPAM tersebut diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten Gowa, sehingga pada tanggal 23 Januari 1991 berdasarkan SK Menteri PU Nomor 7/KPTS/1991 Tanggal 09 Februari 1991, terlaksanalah penanda tanganan Berita Acara Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Pengelolaan Air Bersih di Kabupaten Gowa menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Perusahaan Derah Air Minum (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa dalam usaha memenuhi kebutuhan akan air bersih masyarakat kota yang semakin meningkat, telah memperoleh bantuan Pemerintah Pusat melalui APBN Tahun Anggaran 1991/1995 yaitu penambahan kapasitas produksi 20 liter/detik yang pembangunannya dapat direalisasikan pada bulan Januari 1995 dan selesai pada Bulan Maret 1995, maka produksi air menjadi 40 liter/detik yang mulai beroperasi pada bulan April 1995.

Perkembangan PDAM Kabupaten Gowa untuk melayani kota Sungguminasa dan sekitarnya sudah berjalan dengan baik dan normal,

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

sehingga PDAM Kabupaten Gowa mendapat kepercayaan untuk mengelola air bersih di

Kecamatan Tinggi Moncong (Kota Malino) diserahkan pengelolaannya dari Pemerintah Kecamatan ke PDAM Gowa dengan nama PDAM Kab. Gowa Cabang IKK Malino pada tangal 2 Juli 1994, dimana sumber air dan pendistribusiannya menggunakan sistem gravitasi alam. Pada awal Tahun 2001 telah diserahkan pula 1 (satu) Unit Instalasi Pengolahan Air di Borong Loe oleh Pemimpin Proyek Bendungan Bili-Bili dengan Kapasitas air 20 liter/detik, tetapi IPA tersebut belum dapat difungsikan sepenuhnya berhubung banyaknya kendala-kendala tekhnis yang dihadapi di IPA Borong Loe tersebut. Disamping itu pada tanggal 24 Mei 2002 diserahkan pula PDAM Gowa IKK Cabang Bajeng ke PDAM Gowa yang merupakan Bantuan Hibah dari Pemerintah Jepang ke Pemerintah Indonesia, dengan kapasitas produksi 20 liter/detik.

Pada bulan Mei 2001, Instalasi Pengelolaan Air Pandang-Pandang yang dibangun oleh PPSAB Sulawesi Selatan dan sementara digunakan/dikelola oleh PDAM Makassar telah diserahkan pengelolaannya kepada PDAM Kabupaten Gowa. IPA Pandang-pandang dengan kapasitas produksi 200 liter/detik yang diserahkan pada bulan Mei 2001 tersebut sudah menambah kapasitas produksi air bersih PDAM Gowa menjadi 240 liter/detik. Dengan kapasitas produksi 240 liter/detik, maka PDAM Kabupaten Gowa terus berusaha untuk

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

memasarkan berbagai sambungan baru kepada pelanggan agar keseimbangan antara produksi air dan jumlah pelanggan tetap stabil.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi dalam perushaan tersebut diantaranya:

a. Visi

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa memiliki visi yaitu menjadi PDAM Mandiri profesional yang mengutamakan kepuasan dengan memberikan pelayanan yang Prima kepada Masyarakat.

b. Misi

Adapun misi dari Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Gowa sebagai Perusahaan Daerah Air Minum akan memberikan penyediaan air yang memenuhi syarat :

Kwalitas : Air yang sehat dan layak

Kwantitas : Debet air yang cukup.

Kontinutas : Mengalirkan air 24 Jam operasi

Terjangkau : Harga air dapat dibeli oleh masyarakat serta peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih baik.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki unit-unit organisasi untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Berdasarkan garis wewenang dan tanggung jawab di dalam struktur organisasi, maka dapat diketahui

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

kepada siapa seorang pegawai bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan.

Dalam suatu organisasi dengan segala aktivitasnya terdapat hubungan dimana orang-orang yang menjalankan aktivitas tersebut. Semakin banyak kegiatan yang dilakukan, makin kompleks pola hubungan-hubungan yang ada. Untuk menggambarkan hubungan-hubungan tersebut, dibuatlah suatu bagan yang dinamakan struktur organisasi.

Tujuan struktur organisasi adalah untuk mendapatkan sistem kerja sama yang baik dan berguna bagi perusahaan. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sebaik-baiknya maka dalam pelaksanaannya, karyawan harus memiliki koordinasi, yaitu kontak dan keselarasan diantara karyawan.

Struktur organisasi dan tata kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa ditetapkan dengan Surat Keputusan Bupati Gowa Nomor 810/XII/2003 Tanggal 31 Desember 2003 yang diperbaharui dengan Peraturan Bupati Gowa Nomor 12 Tahun 2007 Tanggal 18 November 2007. Struktur organisasi terdiri atas Badan Pengawas, Dewan Direksi (Direktur Utama, Direktur Umum dan Keuangan, dan Direktur Teknik), dan Bagian-bagian (Bagian Umum, Bagian Keuangan, Bagian Perencanaan Teknik, dan Bagian Transmisi dan Distribusi).

Berikut adalah pemaparan singkat mengenai struktur organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a. Badan Pengawas PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa diangkat dengan Surat Keputusan Bupati Gowa Nomor 294 Tanggal 2 Agustus 2010 dengan susunan sebagai berikut.

1. Ketua : Ir. H. Muh. Syarief Syamsir
2. Sekretaris : Iriansyah Masiga, S.E.
3. Anggota : Drs. Kastumuni Harto, M.Si., Ak. C.P.A.

b. Direksi

Direktur Utama PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa diangkat dengan Surat Keputusan Bupati Gowa Nomor 207/2010 Tanggal 1 April 2010.Sedangkan Direktur Umum dan Keuangan dan Direktur Teknik diangkat dengan Surat Keputusan Bupati Gowa Nomor 118/I/2013 Tanggal 21 Januari 2013 dengan susunan sebagai berikut.

1. Direktur Utama :Hasanuddin Kamal, S.H., M.H.
2. Direktur Umum dan Keuangan : Drs. H. Tajuddin Nur, MM
3. Direktur Teknik : Ir. H. Abd. Madjid Basolle, MM

c. Personalia

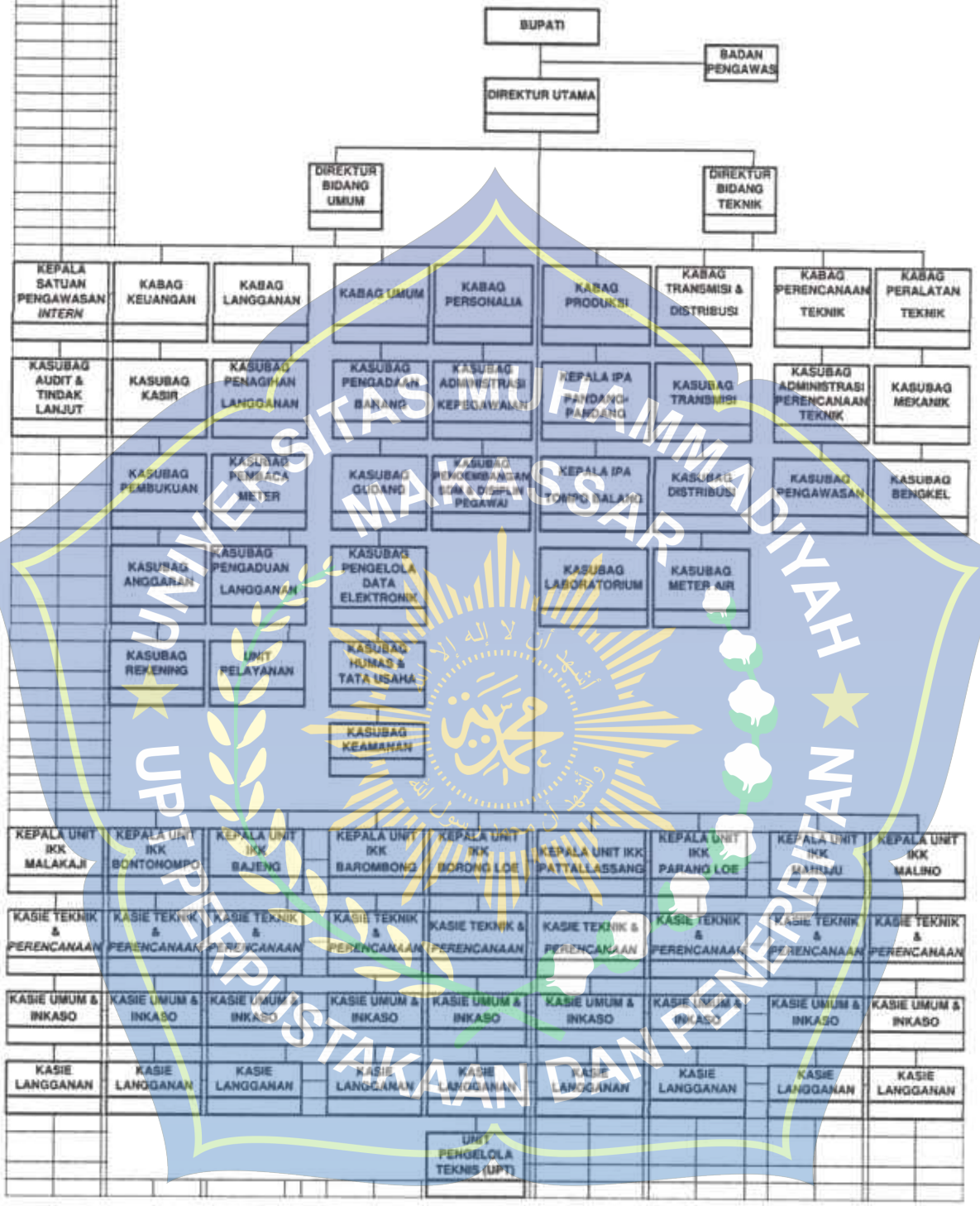
Sumber daya manusia (SDM) PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa per 31 Desember 2010 sebanyak 137 orang yang terdiri atas karyawan tetap 125 orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 12 orang, per 31 Desember 2011 sebanyak 137 orang yang terdiri atas karyawan tetap 125 orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 12 orang, dan per 31 Desember 2012 sebanyak 143 orang yang terdiri atas karyawan tetap 121 orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 22 orang.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Sumber daya manusia (SDM) PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa per 31 Desember 2020 sebanyak 143 orang yang terdiri atas karyawan tetap 121 orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 22 orang.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

STRUKTUR ORGANISASI PDAM TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA



Gambar 2

Struktur Organisasi PDAM Tirta Jeneberang Kab. Gowa

4. Ketersediaan Sumber Air

Sumber air baku yang digunakan PDAM Kabupaten Gowa adalah sumber mata air di kecamatan Malino, air permukaan sungai Jeneberang dan air bendungan Bili-bili dengan tingkat pemanfaatan yang belum maksimal. Di sisi lain, belum terdapatnya sumber air yang berpotensi untuk digunakan sebagai sumber air. Sampai dengan saat ini, sumber air baku yang berasal dari sungai Jeneberang dan bendungan Bili-bili cukup tesedia sebagai sumber air baku, sehingga PDAM Kabupaten Gowa di rasa belum perlu untuk mencari sumber air lainnya.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa dengan jumlah karyawan sebanyak 84 orang karyawan, dimana teknik penarikan sample dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi yang ada.

Dalam penelitian ini penulis mengangkat tentang Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar penilaian prestasi kerja mempengaruhi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Kemudian dalam penentuan sampel,

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

dilakukan penyebaran koesioner dan semua responden telah mengisi koesiner secara lengkap dan baik, yang disebarkan kepada 84 Responden dengan menggunakan skara likert.

Tabel 2

Pengukuran skala likert

No	Pertanyaan	Skor
1	SS = Sangat Tidak Setuju	5
2	S= Setuju	4
3	TS= Tidak Setuju	3
4	KS= Kurang Setuju	2
5	STS= Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Metode yang dilakukan untuk menafsirkan data-data dan keterangan yang diperoleh dengan cara mengumpulkan, menyusun, dan mengklasifikasikan data-data yang diperoleh yang selanjutnya dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Ilmu statistik ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan bagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini, analisis deskrptif menjelaskan mengenai karakteristik responden yang digunakan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada kantor (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan. Karakteristik/identitas responden ini berdasarkan, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja. Dibawah ini peneliti akan menguraikan penyajian data dalam berbagai Karakteristik, antara lain :

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut usia responden adalah sebagai berikut :

Tabel 3

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki_laki	54	64.3	64.3	64.3
	Perempuan	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagai besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 54 orang (64.3%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang sebesar (35.7%) maka dapat diasumsikan bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin yang lebih dominan adalah kelamin laki-laki.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden menurut usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4

Karakteristik responden menurut usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-28	30	35.7	35.7	35.7
	29-35	20	23.8	23.8	59.5
	36-42	21	25.0	25.0	84.5
	42-60	13	15.5	15.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 4 tersebut diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagai besar berusia dibawah 20-28 tahun yaitu sebanyak 30 orang(35.7%), berusia antara 29-35 tahun yaitu 20 tahun (23.8%),berusia antara 36-42 tahun yaitu 21 tahun(25.0%),dan berusia 42-60 tahun berusia 13 tahun (15.5%). Maka dapat diasumsikan bahwa karakteristik responden menurut usia yang lebih dominan adalah umur 20-28 tahun.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Karakteristik responden menurut pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 5

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Smp	5	6.0	6.0	6.0
	Sma	43	51.2	51.2	57.1
	S1	36	42.9	42.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 5 tersebut diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan SMA sebanyak 43 orang (51.2%), S1 yaitu sebanyak 36 orang (42.9%), dan SMP sebanyak 5 orang (06.0%). Maka dapat diasumsikan bahwa karakteristik responden yang lebih dominan adalah pendidikan SMA.

2. DESKRIPSI VARIABEL

Pengumpulan data mulai dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner, selaian penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi dan hal – hal yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini sebanyak 84 orang karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) TIRTA JENEBERANG di kabupaten gowa.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a. Penilaian Prestasi Kerja (X)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai penilaian prestasi kerja karyawan yaitu : kesetian, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepribadian, kepemimpinan, kecakapan, tanggungjawab.

Tabel 6

Skor jawaban responden mengenai penilaian prestasi kerja

NO	Pernyataan menurut variabel dan indicator	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kesetiaan					
1	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan	21	63	-	-	-
2	Saya menjunjung tinggi loyalitas	27	53	4	-	-
	Kejujuran					
3	Saya selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja	45	39	-	-	-
4	Saya tidak menggunakan dana melebihi anggaran yang ditentukan	21	63	-	-	-
	Kedisiplinan					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas – tugas sesuai waktu yang diberikan	22	54	8	-	-
6	Saya selalu menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan peraturan	69	15	-	-	-
	Kreativitas					
7	Saya dapat menggunakan waktu kerja yang baik	20	55	9	-	-
8	Saya mampu mengumpulkan tugas sebelum waktu yang ditentukan habis	45	39	-	-	-
	Kerja sama					
9	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja	69	15	-	-	-

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

10	Saya selalu menjaga keharmonisan dengan sesame rekan kerja	34	43	7	-	-
	Kepribadian					
11	Sikap baik dan menyenangkan dalam bekerja mencerminkan kepribadian yang mendapatkan apresiasi khusus dalam peresahaan	29	49	6	-	-
12	Saya akan selalu merasa puas/bangga jika telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai	24	55	5	-	-
	Kepemimpinan					
13	Saya berani menerima resiko dari tindakan yang saya lakukan	38	40	6	-	-
14	Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	30	45	9	-	-
	Kecakapan					
15	Ketika ada masalah dalam suatu perusahaan saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk mengatasinya	25	50	9	-	-
16	Saya mampu mengoperasikan alat kerja dengan baik	28	52	4	-	-
	Tanggungjawab					
17	Saya selalu cakap dalam mengambil keputusan	34	43	7	-	-
18	Saya selalu bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas perusahaan	24	44	16	-	-

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 6 tersebut maka dapat diasumsikan bahwa responden yang mendominasi menjawab adalah setuju.

b. Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai promosi jabatan sebagai berikut :

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 7

Skor jawaban responden mengenai promosi jabatan (Y)

NO	Pernyataan menurut variabel	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Pengalaman					
1	Pengalaman kerja merupakan salah satu *syarat dalam pelaksanaan* promosi jabatan	29	54	1	-	-
2	Pengawai dengan pengalaman kerja terbanyak diprioritaskan untuk di promosikan	16	55	13	-	-
	Pendidikan					
3	Untuk menduduki sebuah jabatan pegawai harus memiliki kompetensi tertentu	7	51	26	-	-
4	Untuk menduduki sebuah jabatan pegawai harus memiliki tingkat pendidikan tertentu	7	51	26	-	-
	Inisiatif Dan Kreatif					
5	Pegawai yang inisiatif dan kreatif dalam pekerjaan menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan promosi jabatan	16	57	11	-	-
6	Pegawai dengan hasil penilaian prestasi kerja terbaik akan di promosikan	29	54	1	-	-

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 7 tersebut maka dapat diasumsikan bahwa responden yang mendominasi menjawab adalah Setuju.

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji absahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas menurut sugiyono (2016:177) bahwa menunjukkan derajat ketetapan antara data factual yang terjadi pada objek data yang di kumpulkan oleh penelitiuntuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi >0,30 atau nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} agar lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas sebagai mana yang dimaksud di atas :

Tabel 8

Hasil pengujian uji Validitas atas penilaian prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan

Variabel	No Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Prestasi kerja karyawan (X)	X1	0,387	0,30	VALID
	X2	0,506	0,30	VALID
	X3	0,400	0,30	VALID
	X4	0,387	0,30	VALID
	X5	0,479	0,30	VALID
	X6	0,475	0,30	VALID

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	X7	0,486	0,30	VALID
	X8	0,400	0,30	VALID
	X9	0,475	0,30	VALID
	X10	0,697	0,30	VALID
	X11	0,405	0,30	VALID
	X12	0,297	0,30	VALID
	X13	0,437	0,30	VALID
	X14	0,575	0,30	VALID
	X15	0,554	0,30	VALID
	X16	0,341	0,30	VALID
	X17	0,697	0,30	VALID
	X18	0,631	0,30	VALID
	Y1	0,434	0,30	VALID
	Y2	0,372	0,30	VALID
PROMOSI JABATAN (Y)	Y3	0,477	0,30	VALID
	Y4	0,477	0,30	VALID
	Y5	0,404	0,30	VALID
	Y6	0,434	0,30	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel 8 uji validitas memperlihatkan indicator dari variable prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan dengan nilai Corrected Item-Total Corrected lebih besar atau di atas 0,30. Dengan demikian

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

kousioner yang digunakan tentang prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan dinyatakan valid digunakan sebagai alat ukur variable.

4. Uji Reliabilitas

Analisis Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki Reliabilitas tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Koefisien alpha >0,60 mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik. Konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai (skor) untuk pengukuran. Untuk mencari reliabilitas instrument yang menggunakan teknik dari cronbach dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu pengolah data SPSS. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan hasil uji reliabilitas melalui tabel berikut ini:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 9

Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Jumlah item	Cronbach's alpha	Cronbach's standard	keterangan
Prestasi kerja karyawan	X1	0,802	0,60	Reliabel
	X2	0,796	0,60	Reliabel
	X3	0,802	0,60	Reliabel
	X4	0,802	0,60	Reliabel
	X5	0,798	0,60	Reliabel
	X6	0,797	0,60	Reliabel
	X7	0,797	0,60	Reliabel
	X8	0,802	0,60	Reliabel
	X9	0,797	0,60	Reliabel
	X10	0,781	0,60	Reliabel
	X11	0,803	0,60	Reliabel
	X12	0,809	0,60	Reliabel
	X13	0,802	0,60	Reliabel
	X14	0,791	0,60	Reliabel
	X15	0,793	0,60	Reliabel
	X16	0,806	0,60	Reliabel
	X17	0,781	0,60	Reliabel

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	X18	0,787	0,60	Reliabel
Promosi jabatan	Y1	0,670	0,60	Reliabel
	Y2	0,649	0,60	Reliabel
	Y3	0,587	0,60	Reliabel
	Y4	0,587	0,60	Reliabel
	Y5	0,718	0,60	Reliabel
	Y6	0,670	0,60	Reliabel

Sumber: hasil olah data SPSS Versi 23

Hasil uji reliabilitas mengenai variable pengembangan karier dan kinerja karyawan dengan item 24 pertanyaan, maka dapat dikatakan bahwa semua item-item pertanyaan yang diajukan dalam koesioner semuanya sudah reliable, alasannya karena memiliki nilai cronbach's alpha yang sudah diatas dari 0,60.

5. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi sederhana berkenaan dengan studi ketergantungan variabel terikat (dependent variabel) pada suatu variabel bebas (independent variabel). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten gowa, dapat diketahui memulai rekapitulasi hasil analisis regresi sederhana. Pada data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Berdasarkan data penelitian semua variabel dimasukkan, penyelesaian regresi linear sederhana dilakukan dengan diolah data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS Versi 23 dengan tujuan untuk dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	73.258	3.645		20.098	.000
	Prestasi kerja karyawan	.198	.147	.148	1.351	.180

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diketahui nilai constant (a) sebesar 73.258, sedangkan nilai promosi jabatan (b / koefisien regresi) sebesar 198 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

Y = a + bx

Y = 73.258 + 198x

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

1. Koefisien sebesar 73.258 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel promosi jabatan adalah 73.258
2. Koefisien regresi X sebesar .198 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai prestasi kerja karyawan, nilai promosi jabatan bertambah sebesar .198.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Adapun analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji parsial (T)

Uji Parsial (T) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependenya. Uji Parsial (T) dilakukan dengan membandingkan antara nilai T_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai T_{tabel} dengan peluang kesalahan 5% (α=0,05). Jika nilai T hitung ≥ T tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitulah jika tingkat signifikannya jika ≤(0,05), maka hipotesis diterima. Berdasarkan nilai T, maka dapat diketahui variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh dominan atau signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 11

Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	73.258	3.645		20.098	.000
	Prestasi kerja karyawan	.198	.147	.148	1.351	.180

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dari tabel diatas maka dapat disusun di antaranya :

1. Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable prestasi kerja karyawan (X) berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y).
2. Berdasarkan nilai t : Diketahui nilai T_{hitung} sebesar .1.351 ≥ T_{tabel} 1,98 maka Ho ditolak (menerima Ha) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable prestasi kerja karyawan (X) berpengaruh positif terhadap variable promosi jabatan (Y).

   T_{tabel} = (0,05/2 : n – k – 1)

   = (0,05/2 : 84 – 1 – 1)

   = (0,025 : 82) [Dilihat pada distribusi nilai t_{tabel}]

   = 1,98

b. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variable independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 12

Hasil Koefisien Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.148[a]	.022	.010	4,78038

a. Predictors: (Constant), prestasi kerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai (R) yaitu 0,148. Untuk mengetahui besarnya variasi dari yang diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,022 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (prestasi kerja karyawan) terhadap variable terikat (promosi jabatan) adalah sebesar 0,22% dan 0,78% tidak terpengaruh.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)TIRTA Jeneberang Kabupaten Gowa. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan kembali dengan melihat angka-angka uji statistic pada halaman-halaman sebelumnya, dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan memiliki hubungan sebab akibat yang diadakan oleh PDAM Tirta Jeneberang kabupaten Gowa, dengan harapan dapat meningkatkan promosi jabatan, akan menuai hasil yang positif, yaitu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Angka statistik juga menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan promosi jabatan terhadap PDAM Tirta Jeneberang. Hasil tersebut memang sejalan dengan teori menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan bersentuhan langsung dengan promosi jabatan.

Dengan hasil perhitungan regresi yang diperoleh, nilai koefisien regresi pada variable nilai t_{hitung} sebesar 1,351 ≥ t_{tabel} 1,98 maka Ho ditolak (diterima Ha) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable prestasi kerja karyawan(X) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan (Y). berdasarkan penelitian hasil ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan mepunyai peranan penting untuk meningkatkan promosi jabatan untuk keberhasilan perusahaan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, secara parsial (T). dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai prestasi kerja karyawan, maka diperoleh hasil prestasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Dari hasil perhitungan regresi yang diperoleh, nilai koefisien regresi pada variable nilai t_{hitung} sebesar 1.351 ≥ t_{tabel} 1,98 maka Ho ditolak (diterima Ha) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable prestasi kerja karyawan (X) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan (Y). sedangkan nilai (R) yaitu 0,148 untuk mengetahui besarnya variasi dari yang diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar .022 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (prestasi kerja karyawan) terhadap variable terikat (promosi jabatan) adalah sebesar 22%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut ,maka disarankan :

1. Prestasi kerja telah mencapai hasil yang baik. Tetapi harus dilakukan peningkatan agar organisasi terus berkembang begiyu pula dengan karyawan.
2. Pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sesitif maka dari itu pelaksanaanya harus objektif, transparan, berintegritas, kredibel dan selektifitasnya harus ditingkatkan agar manffatnya dapat dirasakan organisasi serta perusahaan dapat tetap stabil.
3. Sangat wajar prestasi kerja dihargai dengan promosi jabatan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR PUSTAKA

Cushway (2001:54). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hasibuan, (2005:97). Metode penilaian prestasi kerja karyawan.

Hasibuan (2006:89). Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Hasibuan, (2008:1). Manfaat promosi jabatan bagi perusahaan.

Hasibuan, (2008:55,65). Manajemen sumberdaya manusia, metode penilaian kerja.

Hasibuan, (2008:55). 4 jenis promosi jabatan.

Hasibuan, (2008:91). manajemen sumberdaya manusia,Syarat penilaian prestasi kerja.

Hasibuan, (2008 : 105). Penilaian prestasi kerja karyawan, Manajemen Sumberdaya Manusia.

Hasibuan (2008:169). Pengertian Promosi Jabatan.

Hasibuan, (2008:194). Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja.

Hasibuan, (2015:87). Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Hasibuan, (2017:21). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Nasution, (2000 : 65) Manajemen sumberdaya manusia, unsur penilaian prestasi kerja.

Samsudin, (2006:30). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Siagian (2015 :227). Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.

Siagian,(2009:169). Syarat-syarat promosi jabatan.

Sugiyono, (2007:115-116) metode penelitian, Pengertian Metode penelitian.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Sugiyono, (2013:293).rumus Analisis regresi sederhana.

Sutrisno (2011:53). Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja.

Sutrisno, (2011:587). Manfaat dari promosi jabatan.

Sutrisno, (2011:588) Manajemen Sumberdaya Manusia, Dasar-dasar promosi jabatan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

L
A
M
P
I
R
A
N
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 :

RIWAYAT HIDUP

Verdy Wijaya, lahir di ujung pandang pada tanggal 28 juni 1996, penulis adalah anak ketiga, dari buah kasih Hamzah dan Mery Patimasang. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan dasar di bangku SD IMPRES BENTENG II PADA 2002 dan tamat pada tahun 2008. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMP MUHAMMADIYAH BENTENG pada tahun 2008 dan tamat pada tahun 2011. Kemudian pada tahun yang sama itu juga, penulis melanjutkan pendidikannya ke SMA MUHAMMADIYAH BENTENG dan berhasil lulus pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan ke UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen.

Berkat pertolongan Allah Subhana Wa Taala, perjuangan kerja keras yang disertai iringan doa dari orang tua, perjuangan panjang penulis dalam mengikuti pendidikan diperguruan tinggi dan dapat berhasil dengan tersusunya skripsi yang berjudul "Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) TIRTA JENEBERANG Kabupaten Gowa.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Lampiran 2: Kisi-Kisi Instrument (X) Dan (Y)

Kisi-Kisi Instrument Prestasi Kerja Karyawan (X)

No	Indikator (X)	No.Butir	Jumlah
1	Kesetiaan	1, 2	2
2	Kejujuran	3, 4	2
3	Kedisiplinan	5, 6	2
4	Kreativitas	7, 8	2
5	Kerjasama	9, 10	2
6	Kepribadian	11, 12	2
7	Kepemimpinan	13, 14	2
8	Kecakapan	15, 16	2
9	Tanggungjawab	17, 18	2
	Jumlah		18

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Kisi-Kisi Instrument Promosi Jabatan (Y)

No	Indicator (Y)	No. Butir	Jumlah
1	Pengalaman	1, 2	2
2	Tingkat pendidikan	3, 4	2
3	Loyalitas	5, 6	2
Jumlah			6

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 3 : KUESIONER PENELITIAN

SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/saudara(i)

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) TIRTA JENEBERANG Kabupaten Gowa

Di Tempat

Saya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

Nama : Verdy Wijaya

Nim : 105720546515

Ingin memohon kesedian Bapak/Ibu/saudara(i) sebagai karyawan pada PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa untuk menjawab kuesioner yang saya ajukan. Adapun tujuan penyebaran kuesioner ini hanya diperlukan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa"**.

Jawaban dari setiap responden hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian, bersifat rahasia dan tidak dipublikasikan. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara(i), saya ucapkan banyak terima kasih.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

I. Identitas responden

a. Nama :

b. Jenis kelamin : Pria/Wanita

c. Umur :

d. Pendidikan terakhir:

II. Petunjuk penelitian

a. Jawabian pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i).

b. Bapak/Ibu/Saudara(i) dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

c. Masing-masing terdapat lima alternative jawaban yang terdiri dari:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

III. Pertanyaan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

A. Prestasi Kerja Karyawan (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kesetiaan					
1	Saya selalu menjaga nama baik perusahaan					
2	Saya menjunjung tinggi loyalitas					
	Kejujuran					
3	Saya selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja					
4	Saya tidak menggunakan dana melebihi anggaran yang ditentukkan					
	Kedisiplinan					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas – tugas sesuai waktu yang diberikan					
6	Saya selalu menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan peraturan					
	Kreativitas					
7	Saya dapat menggunakan waktu kerja yang baik					
8	Saya mampu mengumpulkan tugas sebelum waktu yang ditentukan habis					
	Kerja sama					
9	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
10	Saya selalu menjaga keharmonisan dengan sesame rekan kerja					
	Kepribadian					
11	Sikap baik dan menyenangkan dalam bekerja mencerminkan kepribadian yang mendapatkan apresiasi khusus dalam perusahaan					
12	Saya akan selalu merasa puas/bangga jika telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai					
	Kepemimpinan					
13	Saya berani menerima resiko dari tindakan yang saya lakukan					
14	Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat					
	Kecakapan					
15	Ketika ada masalah dalam suatu perusahaan saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk mengatasinya					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

16	Saya mampu mengoperasikan alat kerja dengan baik					
	Tanggungjawab					
17	Saya selalu cakap dalam mengambil keputusan					
18	Saya selalu bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas perusahaan					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

B. Promosi jabatan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Pengalaman					
1	Pengalaman kerja merupakan salah satu syarat dalam pelaksanaan promosi jabatan					
2	Karyawan dengan pengalaman kerja terbanyak diprioritaskan untuk di promosikan					
	Pendidikan					
3	Untuk menduduki sebuah jabatan karyawan harus memiliki kompetensi tertentu					
4	Untuk menduduki sebuah jabatan karyawan harus memiliki tingkat pendidikan tertentu					
	Loyalitas					
5	Karyawan yang loyalitasnya bagus dapat menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan promosi jabatan					
6	Karyawan dengan hasil penilaian prestasi kerja terbaik akan di promosikan					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 4 : DOKUMENTASI

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) TIRTA JENEBERANG Kabupaten Gowa

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 5 : TABULASI DATA KUESIONER

TABULASI DATA VARIABEL PRESTASI KERJA KARYAWAN (X)

PENILAIAN PRESTASI KERJA (X)																		TOTAL
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	
4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	82
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	87
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	5	5	81
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	81
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	80
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	82
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	82
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	82
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	82
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	85
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	81
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	82
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	82
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	82
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	80
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	82
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	81
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	82
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	81
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	81
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	83
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	82
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	80
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	81
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	80
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	79
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	85
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	81
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	81
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	83
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	83
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	81
																		83

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	81
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	80
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	83
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	80
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	81
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	81
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	84
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	84
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	81
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	83
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	79
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	80
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	80
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	80
4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	70
4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	79
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	77
4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	75
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	71
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	72
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76
4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	71
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	80
5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	80
4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	75
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	77
3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	71
4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	73
4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	73
4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	68
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	67
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	75
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	75
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	76

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	76
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	78
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	72
4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	70
4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	3	69
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	74
4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	66
4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	70
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	76
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	74

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

TABULASI DATA VARIABEL PROMOSI JABATAN (Y)

PROMOSI JABATAN (Y)						TOTAL
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	5	27
3	5	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
4	3	3	3	4	4	21
5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
4	4	3	3	4	4	22
5	4	3	3	4	5	24
4	5	3	3	3	4	22
4	4	3	3	4	4	22
5	5	5	5	4	5	29
5	4	3	3	4	5	24
5	3	3	3	4	5	23
5	5	4	4	3	5	26
5	4	4	4	3	5	25
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	3	4	23
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	3	4	23
5	4	5	5	4	5	28
5	4	4	4	5	5	51
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	3	4	5	24
5	5	4	4	5	5	28
5	3	3	3	4	5	23
4	3	3	3	4	4	21
4	3	4	4	4	4	23
4	5	4	4	4	4	25
4	5	5	5	5	4	28

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	3	4	5	24
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	5	4	25
4	4	3	3	5	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	4	21
4	3	3	3	3	4	20
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
5	4	3	3	4	5	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	27
5	5	5	5	4	5	29
5	5	4	4	5	5	28
4	4	3	3	4	4	22
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	23
5	4	3	3	4	5	24
5	3	4	4	3	5	24
4	3	3	3	3	4	20
4	4	3	3	5	4	23
4	4	4	4	5	4	25
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	4	26

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	4	4	21
4	3	3	3	4	4	21
5	3	3	3	4	5	23
5	4	4	4	4	5	26
4	5	4	4	3	4	24
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAPIRAN 6 : DEKRIPSI DATA PENELITIAN PADA PDAM (Responden)

NO	L/P	UMUR	PENDIDIKAN
1	1	1	2
2	1	3	2
3	1	1	2
4	1	4	2
5	1	1	2
6	2	1	2
7	1	1	2
8	2	3	2
9	1	1	2
10	2	1	2
11	1	1	2
12	2	3	2
13	1	3	2
14	2	1	2
15	1	1	2
16	2	1	2
17	1	1	2
18	2	2	2
19	1	2	2
20	2	1	2
21	1	4	4
22	2	3	4
23	1	2	4
24	2	1	4
25	1	1	4
26	2	1	4
27	1	2	4
28	2	2	4
29	1	2	4
30	2	2	4
31	1	3	4
32	2	1	4
33	1	4	1

Jenis kelamin	Responden	Presentase%
1. laki-laki	54	64.3%
2. perempuan	30	35.7%

umur	Responden	Presentase%
1=20-28	30	35.7%
2=29-35	20	23.8%
3=36-42	21	25.0%
4=42-60	13	15.5%

pendidikan	Responden	Presentase%
1=smp	5	6.0%
2=sma	43	51.2%
3=diploma	0	0
4=s1	36	42.9%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

34	2	3	1
35	1	2	1
36	2	4	1
37	1	3	1
38	2	2	4
39	1	1	4
40	2	4	4
41	1	3	2
42	2	3	2
43	1	2	2
44	2	1	4
45	1	4	4
46	1	4	4
47	1	4	4
48	1	3	4
49	1	3	4
50	1	2	4
51	1	2	4
52	1	2	4
53	1	1	4
54	1	1	4
55	1	1	4
56	1	1	4
57	1	3	4
58	2	3	4
59	2	3	4
60	1	2	4
61	1	1	4
62	1	1	4
63	1	4	2
64	1	1	2
65	1	2	2
66	2	2	2
67	2	3	2
68	2	3	2
69	1	4	2
70	1	3	2
71	1	2	2

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

72	1	1	2
73	1	4	2
74	1	3	2
75	1	2	2
76	2	1	4
77	1	1	4
78	2	4	2
79	1	1	2
80	2	2	2
81	1	2	2
82	2	3	2
83	1	3	2
84	2	4	2

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAPIRAN 7 : DESKRIPSI VARIABEL

DESKRIPSI VARIABEL PRESTASI KERJA KARYAWAN (X)

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	63	75.0	75.0	75.0
	sangat setuju	21	25.0	25.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	4.8	4.8	4.8
	setuju	53	63.1	63.1	67.9
	sangat setuju	27	32.1	32.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	39	46.4	46.4	46.4
	sangat setuju	45	53.6	53.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	63	75.0	75.0	75.0
	sangat setuju	21	25.0	25.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	8	9.5	9.5	9.5
	setuju	54	64.3	64.3	73.8
	sangat setuju	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	15	17.9	17.9	17.9
	sangat setuju	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	9	10.7	10.7	10.7
	setuju	55	65.5	65.5	76.2
	sangat setuju	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	39	46.4	46.4	46.4
	sangat setuju	45	53.6	53.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	15	17.9	17.9	17.9
	sangat setuju	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	7	8.3	8.3	8.3
	setuju	43	51.2	51.2	59.5
	sangat setuju	34	40.5	40.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	7.1	7.1	7.1
	setuju	49	58.3	58.3	65.5
	sangat setuju	29	34.5	34.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	5	6.0	6.0	6.0
	setuju	55	65.5	65.5	71.4
	sangat setuju	24	28.6	28.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	7.1	7.1	7.1
	setuju	40	47.6	47.6	54.8
	sangat setuju	38	45.2	45.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	9	10.7	10.7	10.7
	setuju	45	53.6	53.6	64.3
	sangat setuju	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	9	10.7	10.7	10.7
	setuju	50	59.5	59.5	70.2
	sangat setuju	25	29.8	29.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	4.8	4.8	4.8
	setuju	52	61.9	61.9	66.7
	sangat setuju	28	33.3	33.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

x17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	7	8.3	8.3	8.3
	setuju	43	51.2	51.2	59.5
	sangat setuju	34	40.5	40.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

x18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	16	19.0	19.0	19.0
	setuju	44	52.4	52.4	71.4
	sangat setuju	24	28.6	28.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DESKRIPSI VARIABEL PROMOSI JABATAN (Y)

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.2	1.2	1.2
	setuju	54	64.3	64.3	65.5
	sangat setuju	29	34.5	34.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	13	15.5	15.5	15.5
	setuju	55	65.5	65.5	81.0
	sangat setuju	16	19.0	19.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	26	31.0	31.0	31.0
	setuju	51	60.7	60.7	91.7
	sangat setuju	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	26	31.0	31.0	31.0
	setuju	51	60.7	60.7	91.7
	sangat setuju	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	11	13.1	13.1	13.1
	setuju	57	67.9	67.9	81.0
	sangat setuju	16	19.0	19.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	1.2	1.2	1.2
	setuju	54	64.3	64.3	65.5
	sangat setuju	29	34.5	34.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 8 : UJI VALIDITAS

UJI VALIDITAS PRESTASI KERJA KARYAWAN (X)

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	TOTAL
ea o																			
or la n g. ile	1	0.063	0.041	1.000**	0.072	0.126	0.156	0.041	0.126	.233*	0.2	0.114	-0.134	0.076	-.226*	-0.101	.233*	.241*	.387**
		0.567	0.709	0	0.516	0.255	0.156	0.709	0.255	0.033	0.068	0.302	0.224	0.493	0.038	0.363	0.033	0.027	0
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ea o																			
or la n g. le	0.063	1	.294**	0.063	.351**	.344**	.294**	.235*	.234*	0.101	0.001	-0.151	0.182	0.095	.218*	.234*		.315**	.506**
	0.567		0.007	0.567	0.001	0.001	0.007	0.031	0.032	0.258	0.411	0.167	0.098	0.391	0.047	0.032	0.004		0
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a																			
	0.041	.294**	1	0.041	.292**	0.002	0.046	1.000**	0.002	.252*	-0.054	-0.001	-0.006	0.179	-0.096	-0.137	.252*	0.006	.400**
e	0.709	0.007		0.709	0.036	0.984	0.677	0	0.984	0.021	0.626	0.943	0.964	0.104	0.388	0.214	0.021	0.589	0
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	1.000**	0.063	0.041	1	0.072	0.126	0.156	0.041	0.126	.233*	0.2	0.114	-0.134	0.076	-.226*	-0.101	.233*	.241*	.387**
	0	0.567	0.709		0.516	0.255	0.156	0.709	0.255	0.033	0.068	0.302	0.224	0.493	0.038	0.363	0.033	0.027	0
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ea o or la n g. - ile	0.072 0.516 84	.351** 0.001 84	.229* 0.036 84	0.072 0.516 84	1 84	0.019 0.084 84	0.078 0.478 84	.229* 0.036 84	0.19 0.084 84	0.184 0.094 84	0.183 0.095 84	0.07 0.526 84	0.191 0.082 84	0.213 0.052 84	.319** 0.003 84	0.114 0.303 84	0.184 0.094 84	.233* 0.033 84	.479** 0 84
ea o or la n g. - ile	0.126 0.255 84	.235* 0.031 84	0.0002 0.984 84	0.126 0.255 84	0.19 0.084 84	.324** 0.003 84	0.002 0.984 84	1.000** 0.081 84	0.191 0.133 84	0.165 0.471 84	0.08 0.087 84	0.188 0.221 84	0.135 0.095 84	0.095 0.39 84	0.016 0.883 84	0.191 0.081 84	.474** 0 84	.475** 0 84
ea o or a n g. e	0.156 0.156 84	.344** 0.001 84	0.0466 0.677 84	0.156 0.156 84	0.078 0.478 84	.324** 0.003 84	1 84	0.0046 0.677 84	.324** 0.003 84	.284** 0.009 84	0.177 0.109 84	0.058 0.601 84	.298** 0.006 84	0.205 0.061 84	0.202 0.065 84	0.005 0.961 84	.284** 0.009 84	.242* 0.027 84	.486** 0 84
a e	0.041 0.709 84	.294** 0.007 84	1.000** 0 84	0.041 0.709 84	.229* 0.036 84	0.002 0.984 84	0.046 0.677 84	1 84	0.002 0.984 84	.252* 0.021 84	0.054 0.626 84	0.001 0.943 84	0.006 0.956 84	0.174 0.104 84	0.096 0.388 84	0.137 0.214 84	.252* 0.021 84	0.06 0.589 84	.400** 0 84
	0.126 0.255 84	.235* 0.031 84	0.0002 0.984 84	0.126 0.255 84	0.19 0.084 84	1.000** 0 84	.324** 0.003 84	0.002 0.984 84	1 84	0.191 0.081 84	0.165 0.471 84	0.08 0.087 84	0.188 0.221 84	0.135 0.095 84	0.095 0.39 84	0.016 0.883 84	0.191 0.081 84	.474** 0 84	.475** 0 84

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ea o or la on g.	.233*	.234*	.252*	.233*	0.184	0.191	.284**	.252*	0.191	1	.348**	0.102	0.209	.371**	.375**	0.15	1.000**	.237*	.697**
- ile	0.033	0.032	0.021	0.033	0.094	0.081	0.009	0.021	0.081		0.001	0.354	0.056	0.001	0	0.172	0	0.03	0
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ea o or la on g.	0.2	0.101	-0.054	0.2	0.183	0.165	0.177	-0.054	0.165	.348**	1	0.18	0.008	0.104	0.121	0.018	.348*	.233*	.405**
- ile	0.068	0.358	0.626	0.068	0.095	0.133	0.107	0.626	0.133	0.001		0.101	0.943	0.345	0.271	0.865	0.001	0.033	0
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ea o r a n g.	0.114	-0.008	-0.008	0.114	0.07	0.08	0.058	-0.008	0.08	0.102	0.18	1	0.099	.216*	0.086	0.183	0.102	0.102	.297**
e	0.302	0.941	0.943	0.302	0.526	0.47	0.601	0.943	0.47	0.354	0.101		0.373	0.048	0.436	0.095	0.354	0.354	0.006
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a	-0.13	0.151	-0.006	-0.134	0.191	0.188	.298**	-0.006	0.188	0.209	0.008	0.099	1	.336**	.379**	.242*	0.209	.282**	.437**
	0.224	0.17	0.96	0.224	0.082	0.087	0.006	0.96	0.087	0.056	0.943	0.373		0.002	0	0.026	0.056	0.009	0
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	0.076	0.182	0.179	0.076	0.213	0.135	0.205	0.179	0.135	.371**	0.104	.216*	.336**	1	.340**	.240*	.371**	.357**	.575**

g.			0.	0.	0.	0.												
ile	0.493	0.098	104	493	052	221	0.061	0.104	0.221	0.001	0.345	0.048	0.002		0.002	0.028	0.001	0.001	0
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ea																			
o																			
or			0.	.2	.3	0.													
la	.226*	0.095	096	26*	19**	095	0.202	0.096	0.095	.375**	0.121	0.086	.379**	.340**	1	0.087	.375*	.358**	.554**
n																			
g.			0.	0.	0.														
ile	0.038	0.391	388	038	003	0	0.065	0.388	0.39	0	0.271	0.436	0	0.002		0.431	0	0.001	0
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ea																			
o																			
or			0.	0.	0.	0.	-												
la	-0.1	218*	137	101	114	016	0.005	0.137	0.016	0.15	0.016	0.183	242*	.240*	0.087	1	0.15	277*	.341**
n																			
g.			0.	0.	0.	0.													
le	0.363	0.047	214	363	303	883	0.961	0.214	0.883	0.172	0.885	0.095	0.026	0.028	0.431		0.172	0.011	0.001
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a																			
o																			
r			.2	.2	0.	0.													
a	.233*	.234*	52*	33*	184	191	.288**	.252*	0.191	1.000**	.348**	0.102	0.209	.371**	.375**	0.115	1	237*	.697**
n																			
			0.	0.	0.	0.													
e	0.033	0.032	021	033	094	081	0.009	0.021	0.081	0	0.001	0.354	0.056	0.001	0	0.172		0.03	0
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
a																			
				.2	.2	.4													
	.241*	.315**	0.06	41*	33*	74**	.242*	0.006	.474**	.237*	.233*	0.102	.282**	.357*	.358**	.277*	.237*	1	.631**
			0.	0.	0.														
a	0.027	0.004	589	027	033	0	0.027	0.589	0	0.003	0.033	0.354	0.009	0.001	0.001	0.011	0.03		0
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ea o																		
or la on g. ile	.387**	.506**	.400**	.387**	.479**	.475**	.486**	.400**	.475**	.697**	.405**	.297**	.437**	.575*	.554**	.341**	.697*	.631**	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.006	0	0	0	0.001	0	0	
	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

**relation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*relation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UJI VALIDITAS PROMOSI JABATAN (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	jumlah
	Pearson Correlation	1	.123	.055	.055	.057	1.000**	.434**
	Sig. (2-tailed)		.266	.621	.621	.608	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	.123	1	.440**	.440**	.210	.123	.372**
	Sig. (2-tailed)	.266		.000	.000	.056	.266	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	.055	.440**	1	1.000**	.185	.055	.477**
	Sig. (2-tailed)	.621	.000		.000	.091	.621	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	.055	.440**	1.000**	1	.185	.055	.477**
	Sig. (2-tailed)	.621	.000	.000		.091	.621	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	.057	.210	.185	.185	1	.057	.404**
	Sig. (2-tailed)	.608	.056	.091	.091		.608	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson Correlation	1.000**	.123	.055	.055	.057	1	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000	.266	.621	.621	.608		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
ah	Pearson Correlation	.434**	.372**	.477**	.477**	.404**	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84

orrelation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 9 : UJI RELIABILITAS

UJI RELIABILITAS PRESTASI KERJA KARYAWAN (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	73.8810	21.648	.306	.802
x2	73.8571	20.726	.414	.796
x3	73.5952	21.400	.307	.802
x4	73.8810	21.648	.306	.802
x5	73.9643	20.758	.378	.798
x6	73.3095	21.469	.409	.797
x7	74.0000	20.723	.386	.797
x8	73.5952	21.400	.307	.802
x9	73.3095	21.469	.409	.797
x10	73.8095	19.289	.620	.781
x11	73.6571	21.136	.295	.803
x12	73.9048	21.822	.188	.809
x13	73.7500	20.864	.324	.802
x14	73.8810	19.962	.476	.791
x15	73.9405	20.201	.456	.793
x16	73.8452	21.578	.234	.806
x17	73.8095	19.289	.620	.781
x18	74.0357	19.384	.532	.787

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UJI RELIABILITAS PROMOSI JABATAN (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	19.9762	3.469	.359	.670
y2	20.2738	3.141	.428	.649
y3	20.5357	2.854	.596	.587
y4	20.5357	2.854	.596	.587
y5	20.2500	3.611	.210	.718
y6	19.9762	3.469	.359	.670

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 10 : UJI REGRESI SEDERHANA

UJI REGRESI SEDERHANA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73.258	3.645		20.098	.000
	Prestasi kerja karyawan	.198	.147	.148	1.351	.180

b. Dependent Variable: Promosi jabatan

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prestasi kerja karyawan[b]		Enter

a. Dependent Variable: promosi jabatan

b. All requested variables entered.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 11 : UJI PARSIAL (T)

UJI PARSIAL (T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73.258	3.645		20.098	.000
	Prestasi kerja karyawan	.198	.147	.148	1.351	.180

c. Dependent Variable: Promosi jabatan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 12 : UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.148[a]	.022	0.10	4.78038

a. Predictors: (Constant), prestasi kerja karyawan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 13 : SURAT SK JUDUL

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
No. 10 TAHUN 1440 H/2019 M
Tentang
PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIV. MUHAMMADIYAH MAKASSAR

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Universitas Muhammadiyah Makassar, setelah :

Menimbang : 1. Untuk tertib administrasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi mahasiswa dilingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar dipandang perlu menetapkan surat keputusan untuk dosen pembimbing.
2. Untuk maksud diatas, maka perlu ditetapkan dalam satu surat keputusan.

Mengingat : 1. Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 1999
2. Statuta Universitas Muhammadiyah Makassar 2001
3. Peraturan yang berlaku di lingkungan Univ. Muhammadiyah Makassar

Memperhatikan : Usulan Kaprodi Manajemen, pada tanggal 18 Maret 2019 M.

Dengan memohon ridhoh Allah Swt.
MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
Pertama : Mengangkat dosen pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : **Verdy Wijaya**
Stambuk : **105720546515**
Program Studi : **Manajemen**
Pembimbing I : **Drs. Asdi, MM**
Pembimbing II : **Andi Risfan Rizaldi, SE.,MM**

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Job Description Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang.**

Kedua : Seluruh pembiayaan menyangkut dosen pembimbing dan penguji dibebankan berdasarkan peraturan yang berlaku di lingkungan Unismuh Makassar.
Ketiga : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah yudisium mahasiswa yang bersangkutan.
Keempat : Surat keputusan ini akan diperbaiki atau ditinjau kembali apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan.

Ditetapkan di : Makassar
Pada tanggal : 18 Maret 2019

DEKAN,

Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM: 903 078

Tembusan :
1. Rektor Unismuh Makassar
2. Kaprodi di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Masing-masing Mahasiswa

Jl. Sultan Alauddin No 259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411 865588 Makassar 90221
Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 13: SURAT PENELITIAN

PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN GOWA
"TIRTA JENEBERANG"

Jl. Alternatif Swadaya Telp. (0411) 880 546 Fax : (0411) 822 0242 Gowa TIRTA JENEBERANG

Kepada
Yth. Ketua LP3M UNISMUH
Makassar
Di -
Makassar

Nomor : [illegible]/PDAM-GW/I/2020
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat izin penelitian nomor : 070/133/BKB.P/2020 Tanggal 29 Januari 2020 atas nama Sebagai berikut :

Nama	: VERDY WIJAYA
Tempat/Tanggal Lahir	: Makassar, 29 Juni 1998
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: BTN Tamarunang Indah 2 Blok C.6
Judul	: *"PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA."*

Pada prinsipnya kami mengizinkan untuk melakukan penelitian, sesuai dengan disiplin ilmu yang di milikinya.

Demikianlah disampaikan untuk menjadi bahan seperlunya.

Sungguminasa, 30 Januari 2020
An. Direktur Utama,
Direktur Bagian Umum

H. Sudar Andar, S.Sos., M.Si
NIK : 219 [illegible] 002

Tembusan Yth :
1. Arsip

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN