

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KEPALA  
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) DI KECAMATAN  
SABBANG, KABUPATEN LUWU UTARA**

NURUL AFIFAH

Nomor Stambuk : 10561 04621 13



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2018**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KEPALA  
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) DI KECAMATAN  
SABBANG, KABUPATEN LUWU UTARA**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

**NURUL AFIFAH**

Nomor Stambuk : 10561 04621 13

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2018**

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara

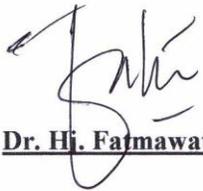
Nama Mahasiswa : Nurul Afifah

Nomor Stambuk : 105610462113

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

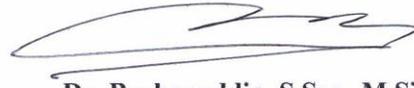
Menyetujui,

Pembimbing I



**Dr. Hj. Fatmawati, M.Si**

Pembimbing II



**Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si**

Mengetahui,

Dekan

Fisipol Unismuh Makassar



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si**

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



**Nasrul Haq, S.Sos, MPA**

### PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/ Undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 1200/FSP/A.1-VIII/VIII/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program Ilmu Administrasi Negara di Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 08 bulan Agustus tahun 2018.

### TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



**Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si**



**Dr. Burhanuddin S.Sos, M.Si**

Penguji :

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si (Ketua)
2. Dr. Andi Rosdianti Razak, M.Si
3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si
4. Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si



## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurul Afifah

Nomor stambuk : 10561 04621 13

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa tuntunan dari pihak lain atau telah ditulis/ dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 26 Maret 2018

Yang menyatakan



Nurul Afifah

## ABSTRAK

**NURUL AFIFAH, Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara** (dibimbing Oleh Fatmawati dan Burhanuddin).

Promosi jabatan merupakan usaha yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas kinerja tidak terkecuali kepala sekolah. Berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 85 orang dengan menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah sampel adalah semua guru beserta staf di 3 sekolah sebanyak 85 orang. Data tersebut dianalisis secara Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi jabatan berada pada kategori baik dan kinerja Kepala Sekolah berada pada kategori sangat baik sedangkan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja adalah sebesar 84,5%. Sehingga promosi jabatan harus intensif dilakukan. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  variable promosi jabatan (X) sebesar 21.310 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.988 atau  $t_{hitung} 21.310 > t_{tabel} 1,988$

**Katakunci** : Promosi Jabatan , Kinerja Kepala Sekolah

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah menemani penulis selama ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada yang tercinta terkhusus dan istimewa untuk Kedua Orang tua Penulis yaitu Ayahanda (Idris) dan Ibunda (Ramasia), Orangtua yang tiada henti-hentinya mendoakan dan memberikan dorongan baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, serta senantiasa memberikan doa dan kasih sayang yang tak henti-hentiya kepada Penulis. Doa dan didikan yang selalu diberikan penulis sampai sekarang ini menjadi motivasi terbesar penulis dalam menyelesaikan studinya. Dan kepada adik-

adik-adik penulis Uni, Nurfa, Zahra penulis ucapkan banyak terima kasih karena selalu memberikan support kepada penulis.

Selain itu pula terselesainya ini juga berkat dukungan yang berbaga dari pihak. Oleh karena itulah dalam kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih dan rasa hormat yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Rahman Rahim, MM selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu selaku pembimbing I Dr. Hj. Fatmawati, M.Si dan Bapak selaku pembimbing II Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Nasrul Haq, S.Sos, MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Para Bapak dan ibu Dosen-dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Poltik yang selama ini memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis serta dorongan dan semangat yang selalu diberikan.
6. Seluruh Staf pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang senantiasa membantu penulis dalam segala pengurusan administrasi penulis.

7. Kepala Sekolah dan guru-guru di Sekolah Menengah Pertama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penulis serta senantiasa membantu penulis dalam melengkapi data-data penulis.
8. Kepada sahabatku Nila Sari Oddang. P yang senantiasa membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir. Maaf sudah merepotkan, dan terima kasih sudah mau direpotkan.
9. Sahabat-sahabat penulis Juminten, Parjo, Mayaho, Coce', Yun-Yun, Tomcat, dan Tingli yang selama ini selalu ada untuk penulis dalam suka maupun duka.
10. Teman-teman sejurusan angkatan 2013 terkhusus Kelas A yang selalu meramaikan kelas dan teman-teman yang lain yang tidak sempat disebutkan satu persatu. Kalian adalah teman terbaik.
11. Teman-teman Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara ( HUMANIERA).

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 07 April 2018

Nurul Afifah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENERIMAAN TIM .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. Konsep Promosi Jabatan .....	7
1. Pengertian Promosi Jabatan .....	7
2. Indikator Promosi Jabatan.....	9
3. Tujuan Promosi Jabatan .....	10
4. Jenis-Jenis Promosi Jabatan .....	11
B. Konsep Kinerja.....	12
1. Pengertian Kinerja.....	12
2. Tahapan Kinerja.....	13
3. Indikator Kinerja .....	16
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	16

C. Kinerja Kepala Sekolah.....	17
1. Kinerja Kepala Sekolah.....	17
2. Syarat-Syarat Kepala Sekolah.....	18
3. Ciri-Ciri Kepala Sekolah Profesional.....	19
D. Kerangka Pikir .....	19
E. Defenisi Operasional.....	20
F. Hipotesis.....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	24
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	24
C. Sumber Data.....	25
D. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data.....	27

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Karasteristik Obyek Penelitian.....	31
B. Hasil Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan .....	36
C. Hasil Analisis Kinerja .....	53
D. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja .....	60

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	68
B. Saran.....	69

### **DAFTAR PUSTAKA ..... 70**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Guru dan Staf.....	26
Tabel 4.1	Tingkat Pendidikan .....	32
Tabel 4.2	Status Kepegawaian .....	32
Tabel 4.3	Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.4	Daftar Akreditasi Sekolah.....	36
Tabel 4.5	Pengalaman Kerja .....	38
Tabel 4.6	Promosi Jabatan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	38
Tabel 4.7	Promosi Jabatan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	40
Tabel 4.8	Promosi Jabatan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	42
Tabel 4.9	Promosi Jabatan Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4.10	Promosi Jabatan Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.11	Promosi Jabatan Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 4.12	Frekuensi Hasil Indikator Senioritas.....	47
Tabel 4.13	Frekuensi Hasil Indikator Kualifikasi Pendidikan .....	48
Tabel 4.14	Frekuensi Hasil Indikator Prestasi Kerja .....	49
Tabel 4.15	Frekuensi Hasil Indikator Tingkat Loyaitas.....	50
Tabel 4.16	Frekuensi Hasil Indikator Kualitas .....	54
Tabel 4.17	Frekuensi Hasil Indikator Kuantitas .....	55
Tabel 4.18	Frekuensi Hasil Indikator Pelaksanaan Tugas .....	57
Tabel 4.19	Frekuensi Hasil Indikator Tanggung Jawab.....	58

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Kontinum Interpretasi Skor Promosi Jabatan (X) .....	52
Gambar 4.2 Kontinum Interpretasi Skor Kinerja (Y).....	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Promosi jabatan merupakan hal paling baik dibandingkan dengan kompensasi yang lain. Pelaksanaan promosi jabatan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga menjamin keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Tetapi, dalam dalam menempatkan pegawai, promosi jabatan dilakukan tidak lepas dari tekanan konflik kepentingan. Organisasi harus mampu mengolah sumber daya manusia semaksimal mungkin agar tujuan organisasi yang diharapkan dapat terpenuhi. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam mengolah sumber daya manusia agar dapat berkembang yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut dan promosi juga begitu berpengaruh pada jenjang karir seorang pegawai.

Menurut (Muhammad Reza 2008: 45) Promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai dengan tingkat keterkaitan sebesar 0,590. Implikasinya pegawai dilingkungan kejaksaan tinggi jawa barat yang menjadi contoh dalam penelitian ini menganggap promosi dan mutasi jabatan memberikan pengaruh negatif kepada pengembangan karirnya di karenakan adanya mutasi yang mewajibkan pegawai untuk keluar daerah. Namun demikian masih terdapat hubungan positif dan dapat dipercaya anayar promosi dan mutasi jabatan terhadap pengembangankair pegawai dilingkungan kejaksaan tinggi Jawa Barat . begitu halnya dengan studi kasus yang terjadi di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara dimana karir seseorang

sangat dipengaruhi oleh promosi jabatan dimana banyaknya kepala sekolah yang tidak menyukai jabatan setelah dia di promosi karena harus keluar daerah akan tetapi dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan dapat memberi kesempatan pada kepala sekoalah agar mendapat tantangan dan pengalaman baru dari hasil promosi jabatan tersebut .

Promosi jabatan pada dewasa ini seringkali dilakukan oleh beberapa instansi instansi baik Instansi kenegaraan maupun instansi swasta, tetapi masih banyak promosi dilakukan secara besar-besaran tanpa melihat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang akan dipromosikan kejenjang jabatan yang lebih tinggi. Beberapa kasus terkait dengan pelaksanaan promosi terjadi di Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu utara pada tahun 2016 lalu, sekitar 108 Kepala Sekolah dan 2 pengawas di 3 Kecamatan, yakni Kecamatan Sukamaju, Sabbang, dan Malangke. Promosi yang dilakukan di kecamatan Sabbang khususnya, ada sekitar 10 kepala sekolah menengah pertama yang mengalami promosi. Penyerahan Surat Keputusan (SK) tersebut dilaksanakan di Aula Lagaligo Kantor bupati Luwu Utara Jl. Simpursiang, Kecamatan Masamba Luwu Utara. (Rakyatsulsel.com 2017).

Promosi jabatan bertujuan untuk memberikan kesempatan pada pegawai yang dianggap mempunyai kapasitas dan kapabilitas untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang lebih besar. Dari 11 sekolah menengah pertaman di kecamatan Sabbang, ada 10 kepala sekolaha mengalami promosi jabatan. (Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara). Berdasarkan penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh Wahyu (2014:2) pada periode kepemimpinan Drs. H. Arifin Junaidi selaku

Bupati, pelaksanaan mutasi dan sidang pegawai dilingkup pemerintahan Kabupaten dilakukan minimal dua kali dalam setahun. Pada tanggal 13 Januari 2014, bupati kembali merombak susunan kabinetnya. Mutasi di awal tahun 2014 sejumlah pejabat mengalami pertukaran jabatan. Ada pejabat yang berpendapat 2 promosi dari eselon III ke eselon II ada juga yang naik kelas serta dua orang pejabat dinonjobkan Pejabat eselon II yang dilantik, tiga diantaranya merupakan pejabat yang mendapatkan promosi jabatan. Salah satu dari pejabat promosi tersebut yaitu kadis pendidikan yang tidak lain merupakan keluarga bupati. Pelaksanaan Mutasi tersebut juga menunjukkan beberapa penempatan pejabat yang justru tidak sesuai dengan persyaratan kepangkatan. Berkaitan dengan hal tersebut banyak pendapat yang muncul dimana pemutasian pegawai cenderung didasarkan suka atau tidak *like or dislike (spoils system)*.

Hasil penelitian ini kurang sejalan dengan pendapat Ardana (2012:107) yang mengatakan bahwa salah satu indikator promosi dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa promosi pegawai yang dilakukan pemerintah Kabupaten Luwu Utara tidak selalu didasarkan pada ketentuan dan syarat-syarat promosi. Akan tetapi, didasarkan kepada pertimbangan suka atau tidak serta hubungan kekeluargaan tidak. Sehingga, akan terjadi kecemburuan sosial yang akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai lainnya.

Undang-undang No. 5 tentang aparatur sipil negara (ASN) merupakan sebuah dasar hukum untuk pemerintah daerah dan pusat dalam menerapkan kebijakan pada proses manajemen kebijakan dan proses promosi pegawai ASN. Lebih lanjut

dijelaskan dalam Undang-undang ASN Pasal 72 Ayat 1 bahwa promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif anatar kualifikasi, kompetensi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan penilaian atas pertasi kerja, kerja sama, kepemimpinan kreativitas dan pertimbangan dari tim penilai kerja PNS.

Promosi Jabatan dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Dengan demikian, prestasi yang diperoleh para pendidik agar meningkatkan kualitas serta prestasi kerjanya, sehingga pendidik berhak menerima penghargaan. Penghargaan tersebut dapat berupa promosi jabatan yaitu sebagai kepala sekolah. Sejalan dengan undang – undang nomor 20 tahun 2003 pasal 34 ayat 1 yakni mutasi dan penghargaan bagi tenaga kependidikan dan pendidik dilakukan berdasarkan latarbelakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan.

Kegiatan promosi jabatan di Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara harus didasarkan pada penilaian prestasi kerja dan persyaratan tertentu yang sesuai dengan kriteria yang di butuhkan begitupun pada staff kepala sekolah yang melakukan promosi harus berdasarkan pada penilaian prestasi kerja sehingga bisa dianggap layak menjadi kepala sekolah. Dengan demikian, proses pelaksanaan promosi di Dinas Pendidikan Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara diharapkan dapat meningkatkan kecakapan kerja agar semakin baik.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik dan berminat untuk meneliti variabel promosi untuk diteliti pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penelitian ini diberi judul ”*Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Kepala*

***Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara***”.

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan promosi jabatan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara?
2. Bagaimana kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara ?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang di harapkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Secara akademis manfaat penelitian ini yaitu memberikan pengembangan keilmuan khususnya tentang promosi jabatan dan kinerja.

2. Manfaat praktis

Bagi pemerintah, diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini sebagai pengukur untuk mengatasi kejenuhan kerja khususnya kepala sekolah yang di promosikan serta dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun agar dapat diterapkan kedepanya untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah. Bagi pihak lain, diharapkan agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep Promosi Jabatan**

##### **1. Pengertian Promosi**

Promosi jabatan atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, jika dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Siagian (2009:169) berpendapat bahwa promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi serta diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain.

Lain halnya Flipo (dalam Hasibuan 2014:108), yang mengatakan bahwa promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sesuai penjelasan diatas bahwa promosi ialah perpindahan dari jabatan sebelumnya ke jabatan selanjutnya ketika pegawai mengalami kenaikan pangkat otomatis tanggung jawabnya lebih tinggi sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Sedangkan Siagian (2010:170) mengatakan bahwa organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu:

#### a. Prestasi Kerja

Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian, promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi anggotanya tersebut. Akan tetapi promosi demikian harus pula didasarkan pada pertimbangan lain, yaitu perhitungan yang matang atas potensi kemampuan yang bersangkutan menduduki posisi yang lebih tinggi.

#### b. Senioritas

Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan, yaitu: sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi, penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan, mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya akan mendapatkan promosi. Cara ini mengandung kelemahan, terutama pada kenyataan bahwa pegawai yang paling senior belum tentu merupakan pegawai yang paling produktif. Juga belum tentu yang paling mampu bekerja. Kelemahan tersebut memang dapat diatasi dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, baik yang diperuntukkan bagi sekelompok pegawai yang melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu maupun yang secara khusus diperuntukkan bagi para pegawai senior tertentu yang akan

dipertimbangkan untuk dipromosikan.

Dari beberapa pemaparan pakar tentang promosi maka dapat disimpulkan bahwa promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain dan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar dan idealnya promosi dilakukan dengan melihat prestasi dan senioritas seorang pegawai sebelum dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

## **2. Indikator Promosi**

Promosi sangat penting dilakukan karena menyangkut kesuksesan sebuah pelayanan yang dijalankan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas. Ardana, dkk (2012:107) mengemukakan bahwa terdapat beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam mempromosikan karyawan, meliputi:

### **a. Senioritas**

Senioritas karyawan digunakan sebagai salah satu standar dalam kegiatan promosi jabatan. Umumnya tingkat senioritas yang tinggi menandakan bahwa pengalaman yang dimiliki oleh karyawan lebih banyak sehingga yang diharapkan karyawan yang bersangkutan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi.

### **b. Kualifikasi Pendidikan**

Kualifikasi pendidikan karyawan menjadi salah satu kriteria promosi pada jabatan tertentu. Alasan yang mendasar adalah dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai, karyawan diharapkan mempunyai daya nalar lebih tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan pada waktu yang akan datang.

c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi pada karyawan yang bersangkutan.

d. Tingkat Loyalitas

Tingkat loyalitas karyawan merupakan salah satu kriteria dalam promosi jabatan. Hal ini bertujuan untuk mempromosikan karyawan yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah sebuah perubahan jabatan keposisi yang lebih tinggi sehingga pegawai lebih bersemangat dalam melakukan tugasnya karena telah memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

### **3. Tujuan Promosi**

Promosi jabatan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai sasaran dalam sebuah organisasi. Hasibuan(2005:113) menjelaskan bahwa tujuan-tujuan promosi jabatan antara lain meliputi :

- a. untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang mempunyai kerja tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, serta penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang pegawai agar lebih bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi dan meningkatkan produktivitas kerjanya.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi

kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilai yang jujur.

- e. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan,
- f. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai dan merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya,
- g. untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.
- h. Agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan pegawai lainnya, Pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan pada dasarnya untuk menambah wawasan para pegawai sehingga mampu bekerja lebih maksimal.

#### **4. Jenis-Jenis Promosi Jabatan**

Untuk lebih mudah dipahami ruang lingkup promosi maka perlu dipaparkan jenis dan bagian- bagian promosi jabatan. Menurut Hasibuan (2014:113) terdapat 4 jenis promosi jabatan, yaitu :

- a. Promosi sementara (*temporary promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

- b. Promosi tetap (*permanent promotion*)

Seorang karyawan dipromosikan dari satu jabatan kejabatan yang lebih tinggi

karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk di promosikan.

Misalnya, guru biasa yang dipromosikan menjadi kepala sekolah.

c. Promosi kecil (*small scale promotion*)

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

d. Promosi kering (*dry promotion*)

Seorang pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

## **B. Konsep Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan keluaran (output) yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan) atau keluaran seorang pegawai. Pengertian kinerja itu sendiri menurut Irawan (2006:10) adalah organisasi diadakan atau didirikan orang untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan atau suatu unit kerja selalu bersifat ideal. Dalam kenyataannya tujuan ideal tersebut jarang tercapai sepenuhnya. Pengertian yang sederhana apa yang tercapai secara nyata inilah yang disebut “kinerja”.

Dalam hubungan yang sama Wibowo (2008:67) mengemukakan bahwa

kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Selanjutnya Irawan (2006:3) berpendapat bahwa kinerja atau performance sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Lebih jauh Ilyas (2001:65) mengemukakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Dari beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian yang dilakukan terhadap hasil kerja yang dicapai pegawai.

## **2. Tahapan Kinerja**

Untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan adanya proses atau tahapan-tahapan yang harus dilakukan agar tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan dapat tersusun secara rapi dan tidak mengalami kerancuan sehingga Syafi Mangkuprawita (2007:158) mengelompokkan proses tahapan kinerja sebagai berikut :

### **a. Perbaikan Kinerja**

Umpan balik perbaikan kinerja bagi karyawan, manager dan spesialis dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk mutu sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

### **b. Penyesuaian Kompensasi**

Penilaian hubungan mutu sumber daya manusia dengan kinerja membantu

pihak manajemen menentukan siapa yang seharusnya menerima penyesuaian kompensasi (peningkatan pembangunan) dalam bentuk upah dan bonus yang didasari pada sistem merit, mutu sumber daya manusia dapat menjadi unsur yang dipertimbangkan.

c. Keputusan penempatan

Keputusan penempatan dalam bentuk promosi jabatan, perpindahan dan penurunan jabatan biasanya didasari kinerja masa lalu dan antisipasi, misalnya dalam bentuk penghargaan karena mutu sumber daya manusia dan kinerjanya yang bagus. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Kinerja untuk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali, tiap pegawai hendaknya selalu mampu mengembangkan diri. Hal ini sangat terkait dengan mutu sumber daya manusia.

d. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengembalian keputusan tentang karir spesifik dari pegawai. Kinerja merupakan indikator penting dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai.

e. Memperkecil defisiensi Proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja implikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur rencana sumber daya manusia, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatih, dan keputusan konseling.

f. Keakuratan data dan informasi.

Kinerja buruk dapat mengidentifikasi kesalahan dalam informasi analisa pekerjaan, rencana sumber daya manusia atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

g. Memperbaiki kesalahan rancangan

Pekerjaan Kinerja yang buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru lewat penilaian dapat didiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut dalam upaya memperbaiki kesalahan rancangan pekerjaan.

h. Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara actual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan kerja yang sama bukanlah bersifat diskriminatif.

i. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti: keluarga, financial, kesehatan dan masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui proses penilaian, maka departemen sumber daya manusia seharusnya mampu menyediakan bantuan. Umpan balik pada sumber daya manusia.

### **3. Indikator Kinerja**

Adapun indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mahmudi (2010:20) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan (skill) kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan tim leader.
- c. Faktor tim, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor system, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **C. Kinerja Kepala Sekolah**

#### **1. Kinerja Kepala Sekolah**

Menurut Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Robbins (2008:413) menyatakan bahwa kinerja merupakan keadaan dimana individu atau kelompok berfungsi untuk melaksanakan tugas. Kinerja dapat ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan; tingkat keterampilan yang diperlukan; kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan kinerja kepala sekolah adalah unjuk prestasi kerja, atau hasil

pelaksanaan kerja kepala sekolah. Kinerja kepala sekolah merupakan tingkatan dimana kerja, Kinerja kepala sekolah merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material dalam suatu tenggang waktu tertentu. Kinerja kepala sekolah dapat di tafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan; tingkat kererampilan yang diperlukan; kemajuan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan yang diemban kepala sekolah.

## **2. Syarat-Syarat Kepala Sekolah**

Seorang kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan kepemimpinan yang akan dipegangnya. Kepala sekolah harus memiliki sifat jujur, adil, dan dapat dipercaya, suka menolong dan membantu guru dalam menjalankan tugas, ramah serta mempunyai sifat tegas dan konsekuen. Adapun syarat untuk menjadi seorang kepala sekolah menurut M. Dariyanto (2008:92) antara lain :

- a. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama disekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
- b. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- c. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- d. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.

### **3. Ciri-Ciri Kepala Sekolah Profesional**

Kepala sekolah profesional harus cerdas serta bijaksana sehingga kepala sekolah perlu memperhatikan ciri sebagai berikut :

- a. Kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab yang telah diserahkan kepadanya
- b. Kemampuan untuk menerapkan keterampilan-keterampilan konseptual, manusiawi, dan teknis
- c. Kemampuan untuk memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya untuk bekerja
- d. Kemampuan untuk memahami implikasi-implikasi dari perubahan sosial, ekonomis, dan politik terhadap pendidikan.

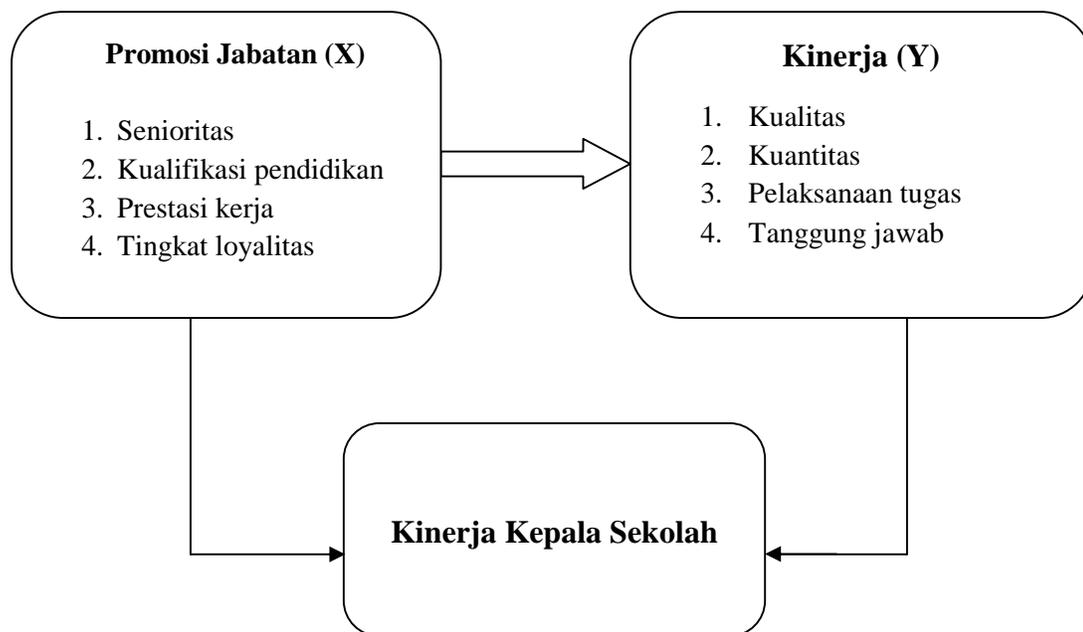
Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah memiliki peranan yang sangat besar dalam memajukan dan meningkatkan mutu pendidikan .

#### **D. Kerangka Pikir**

Pelaksanaan promosi jabatan pada dasarnya merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan Penempatan jabatan setelah mutasi harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki kepala sekolah sehingga mampu melahirkan inovasi/karya baru setelah ditempatkan pada jabatan baru.

Dalam melakukan promosi jabatan, dapat di lihat dari tingkat pendidikan seseorang sehingga akan memudahkan penempatan seseorang sesuai dengan kecakapannya karena akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan yang

berhubungan dengan hasil kerjanya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan seorang pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerjanya. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



2.1 Gambar Kerangka Pikir

## **E. Definisi Operasional**

### **1. Promosi (Variabel Bebas)**

Promosi adalah imbalan atau hasil yang diberikan kepada kepala sekolah yang memiliki integritas yang baik. Hal ini diukur melalui prestasi kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu utara.

- a. Senioritas adalah promosi jabatan yang dilakukan di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara berdasarkan masa kerja kepala sekolah yang bersangkutan yang telah memiliki masa kerja minimal 5 tahun menjadi guru SMP serta standar usia minimal 56 tahun.
- b. Kualifikasi Pendidikan merupakan tolak ukur yang menjadi acuan untuk mempromosikan kepala sekolah di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara seperti memiliki pendidikan minimal D4 atau S1 dan pernah mengikuti diklat pendidikan.
- c. Prestasi kerja adalah hasil kerja atau capaian kerja yang pernah di raih oleh kepala sekolah di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara sehingga dapat memenuhi syarat untuk dipromosikan seperti memiliki inovasi, ketekunan, dan kecakapan.
- d. Tingkat loyalitas adalah kesungguhan hati atau rasa tanggung jawab yang tinggi yang dimiliki oleh kepala sekolah, dan memiliki kesetiaan terhadap pekerjaannya sehingga mampu mengajak bawahannya.

## **2. Kinerja (Variabel Terikat)**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang kepala sekolah selama menjalankan tugasnya.

- a. Kualitas adalah tingkat baik atau buruk keahlian yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam memberikan arahan yang jelas kepada guru serta mampu meningkatkan minat belajar siswa. Dalam hal ini kepala sekolah di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara.

- b. Kuantitas adalah banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh kepala sekolah serta mampu meningkatkan jumlah kelulusan siswa tiap tahunnya di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara.
- c. Pelaksanaan Tugas merupakan penerapan tugas yang diemban oleh seorang kepala sekolah apakah terlaksana atau tidak. Seperti melakukan monitoring dan evaluasi. Dalam hal ini adalah kepala sekolah di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara.
- d. Tanggung Jawab adalah sikap dan kewajiban yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam membimbing dan mengatur para bawahannya, mampu mengkoordinasikan pekerjaan, serta siap menerima sanksi yang diberikan. Dalam hal ini kepala sekolah di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara.

## **F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penelitian yang merumuskan hipotesis yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono 2013:64).

Terdapat dua macam hipotesis penelitian yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dalam kalimat negative (Sugiyono 2013:64).

Ho tidak terdapat pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja kepala sekolah.

Ha Terdapat pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja kepala sekolah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara. Alasan peneliti memilih lokasi ini karena di Kabupaten Luwu Utara Utara khususnya di Kecamatan Sabbang baru-baru ini melakukan promosi besar-besaran. Adapun waktu yang diperlukan peneliti untuk melakukan penelitian yaitu selama 2 bulan.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

##### **1. Jenis penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden dalam hal ini ialah guru dan staf Sekolah Menengah pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara terhadap pertanyaan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

##### **2. Tipe penelitian**

Tipe dalam penelitian ini yaitu tipe survey. Alasan penulis memilih tipe penelitian ini karena untuk menggambarkan kenyataan yang penulis teliti sebagai rangkaian kegiatan atau proses menjalankan informasi sewajarnya dalam kehidupan objek yang dihubungkan dengan pemecahan masalah baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis.

### **C. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian, yaitu :

#### 1. Data primer

Yaitu data yang dikumpulkan penulis untuk memperkaya dan mempertajam analisis bagi penarikan kesimpulan yang meliputi: pembagian angket yang dibagikan oleh penulis tentang kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri pasca promosi.

#### 2. Data sekunder

Yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen dan dokumentasi yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian dengan tujuan sebagai tambahan informasi agar lebih valid. Adapun laporan atau dokumen yang bersifat informasi tertulis yang dikumpulkan peneliti adalah mengenai kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama pasca promosi.

### **D. Populasi dan sampel**

#### 1. Populasi

Sugiyono (2013:117) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah guru dan staf sebanyak 85 orang yang terdiri dari 3 Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara. Sebagaimana yang tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1 Jumlah Guru Dan Staf**

No	Nama Sekolah	Guru	Staf
1.	SMPN 2 Sabbang	27	8
2.	SMPN 1 Sabbang	23	6
3.	SMPN 9 Sabbang	17	4
Jumlah		85	

*Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

Peneliti memilih 3 sekolah tersebut atas dasar pertimbangan bahwa ketiga sekolah tersebut telah mewakili populasi yang ada. Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti dari dinas pendidikan, menyatakan bahwa SMPN 2 Sabbang adalah sekolah dengan kategori unggulan, SMPN 1 Sabbang adalah sekolah yang berada pada kategori sedang, dan SMPN 9 Sabbang adalah sekolah yang dikategorikan biasa. Atas pertimbangan itulah sehingga peneliti hanya memilih 3 sekolah tersebut untuk dijadikan populasi.

## 2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 orang.

## E. Teknik pengumpulan data

Guna memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian maka digunakan digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang ditempuh penulis dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan.

### 2. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan kepada responden yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Responden hanya memberikan tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia. Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 poin. Caranya adalah memberikan skor pada pilihan yang tersedia sebagai berikut:

Sangat setuju : 5

Setuju : 4

Cukup Setuju : 3

Tidak setuju : 2

Sangat tidak setuju : 1

### 3. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh berupa sumber tertulis maupun gambar yang dapat memberikan informasi bagi penelitian yang dilakukan oleh penulis.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan (Sugiyono 2013:147).

Keseluruhan data yang diperoleh di lapangan diolah secara ilmiah. Hasil pengelolaan tersebut di analisis secara deskriptif, dan akurat sesuai dengan fakta-fakta yang diperoleh, kemudian menggunakan analisis presentase melalui tabel dari data kuesioner tentang pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja kepala sekolah Menengah Pertama Negeri dengan interval sebagai berikut :

Keterangan interpretasi skor :

1. Angka 0%-10% = sangat tidak baik
2. Angka 21%-40% = tidak baik
3. Angka 41-60% = cukup baik
4. Angka 61%-80% = baik
5. Angka 81%-100% = sangat baik

#### 1. Uji Validitas

Pengertian validitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Butir pertanyaan dikatakan valid atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dilakukan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar score jawaban pada butir pernyataan yang sama dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 dengan fasilitas Cronbach Alpha(a). Suatu konstruk atau variable dikatakan valid jika memberikan

nilai cronbach alpha  $>0,06$  (Sunyoto, 2013:81).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya tingkat keandalan alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut memiliki hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali. Besarnya koefisien alpha yang diperoleh menunjukkan koefisien reliabilitas instrumen. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbachs Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnaly dalam Ghozali, Ayungtyas (2012:58). Uji reliabilitas akan diukur dengan menggunakan program komputer SPSS.

## 3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini dimaksudkan adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antara promosi dengan kinerja dan untuk mengetahui hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi ini menggunakan metode Pearson atau sering disebut *Product Moment Pearson*. Nilai korelasi ( $r$ ) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variable semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variable semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (x naik, maka Ynaik) dan nilai negative menunjukkan hubungan terbalik (X naik, Y turun).

#### 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada model regresi Linear Sederhana, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variable bebas terhadap variable terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) . Duwi Priyatno 2012: 101)

#### 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan di interpretasikan. Pada tahap ini analisis data menggunakan tabel analisis regresi Linear Sederhana berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan yang ada di koesioner. Dalam analisis regresi Linear Sederhana, pengaruh suatu variable bebas terhadap variable terkait dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b (X)$$

Keterangan: Y' = Kinerja

X = Promosi

a dan b = koefisien regresi

#### 6. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Linear Sederhana (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial terhadap variable dependen berdasarkan nilai signifikansi 0,05. Jika signifikansi <0,05 maka Ho ditolak dan jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima (Danang Sunyoto 2011: 93). Dalam hal ini, peneliti akan menguji variabel promosi (X) terhadap kinerja (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Karakteristik Obyek Penelitian**

##### **1. Profil Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN)**

Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara memiliki beberapa sekolah diantaranya SMP Negeri 1 Sabbang yang terletak di Kelurahan Dandang, SMP Negeri 2 Sabbang terletak di Kelurahan Marobo, dan SMP Negeri 9 di Kelurahan Buangin. SMP Negeri 1 Sabbang merupakan SMP yang berdiri sejak tahun 1984, SMP Negeri 2 berdiri sejak tahun 1985, dan SMP Negeri 9 yang merupakan Sekolah Menengah Pertama yang masih baru berdiri pada tahun 2012. Dari ketiga sekolah tersebut SMP Negeri 2 Sabbang merupakan sekolah unggulan karena dari segi fasilitas maupun tenaga guru yang mengajar di sekolah tersebut sudah memenuhi standar dibanding dengan SMP Negeri 1 Sabbang dan SMP Negeri 9 Sabbang. Oleh karena itu, dari ketiga sekolah tersebut memiliki tingkat pendidikan, status kepegawaian, dan jenis kelamin yang berbeda-beda. Hal tersebut dapat dilihat pada uraian berikut :

##### **a. Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam rangka mengembangkan profesionalisme, sebab tingkat pendidikan yang akan memproses dan mengembangkan sumber daya manusia dalam memiliki kompetensi guna menciptakan profesionalisme guru dalam menjalankan proses pendidikan.

**Tabel 4.1 Tingkat Pendidikan**

No	Nama Sekolah	Tingkat pendidikan			
		SMA	Diploma	S1	S2
1	SMPN 2 Sabbang	7	1	31	1
2	SMPN 1 Sabbang	6	1	20	1
3	SMPN 9 Sabbang	3	2	12	-

*Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

Berdasarkan tabel diatas mengidentifikasi bahwa dari ketiga sekolah Menengah Pertama yang ada di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara memiliki tingkat pendidikan guru yang didominasi oleh tingkat pendidikan S1 untuk guru di Sekolah Menengah Pertama tersebut. Sedangkan untuk Kepala Sekolah yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 dan 2 memiliki tingkat pendidikan S2.

b. Status kepegawaian

Status kepegawaian terdiri dari 2 tingkatan yaitu PNS yang merupakan pegawai yang sudah digaji langsung oleh Negara sedangkan pegawai NON PNS merupakan hasil perjanjian antara lembaga dengan perseorangan berdasarkan kebutuhan lembaga atau badan.

**Tabel 4.2 Status kepegawaian**

No	Nama sekolah	PNS	NON PNS
1.	SMPN 2 SABBANG	24	11
2.	SMPN 1 SABBANG	22	8
3.	SMPN 9 SABBANG	4	16

*Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga sekolah Menengah Pertama memiliki status kepegawaian rata-rata yaitu PNS sejumlah 50 orang dan non PNS sejumlah 35 orang.

c. Jenis kelamin

Jenis kelamin terdiri dari 2 yaitu laki laki dan perempuan. Jenis kelamin tersebut mempengaruhi tugas dan jabatan yang dimiliki oleh seorang guru diketiga Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara.

**Tabel 4.3 Jenis kelamin**

No	Nama sekolah	Perempuan	Laki-laki
1.	SMPN 2 SABBANG	22	15
2.	SMPN 1 SABBANG	16	12
3.	SMPN 9 SABBANG	14	6

*Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari semua guru yang ada di tiga sekolah di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara didominasi guru yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 orang dan guru yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang.

## **2. Visi Misi Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN)**

### **a. Visi dan misi Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Sabbang**

#### 1) Visi

Menuju sekolah berprestasi berdasarkan IPTEK dan IMTAQ

## 2) Misi

- a. Mendorong terciptanya budaya belajar
- b. Mengembangkan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi
- c. Mendorong terciptanya manusia berahlak mulia
- d. Meningkatkan prestasi belajar dalam bidang seni budaya dan prestasi olahraga
- e. Meningkatkan peran serta masyarakat untuk peningkatan mutu pendidikan.

### **b. Visi dan misi Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Sabbang**

#### 1) Visi

Mewujudkan warga smp negeri 1 sabbang menjadi cerdas, terampil, dan berkualitas disiplin serta mandiri berdasarkan IMTAQ dan IPTEK

#### 2) Misi

- a. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa berkembang dengan optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki
- b. Menumbuhkan semangat bersaing dibidang iptek yang sehat secara intensif kepada seluruh siswa
- c. Membudayakan kedisiplinan kepada seluruh warga sekolah
- d. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut dan

budaya bangsa, sehingga menjadi siswa yang berperilaku sopan santun, menghormati orang tua, dan guru, menghargai sesama, serta bebas dari narkoba

- e. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, indah dan nyaman yang mendukung pembelajaran

**c. Visi dan misi Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Sabbang**

1) Visi

Unggul dalam prestasi berbasis iptek, bernuansa imtaq

2) Misi

- a. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa berkembang dengan optimal sesuai potensi yang dimiliki.
- b. Menumbuhkan semangat bersaing dibidang iptek yang sehat secara intensif kepada seluruh siswa
- c. Membudayakan kedisiplinan kepada seluruh warga sekolah
- d. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang di anut dan budaya bangsa, sehingga menjadi siswa yang berperilaku sopan santun, menghormati orang tua, guru, sesama serta bebas dari narkoba
- e. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, indah dan nyaman yang mendukung pembelajaran.

### 3. Daftar Akreditasi SMP di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara

**Tabel 4.4 Daftar Akreditasi Sekolah**

<b>NO</b>	<b>DAFTAR SEKOLAH</b>	<b>AKREDITASI</b>
<b>1</b>	<b>SMPN 1 SABBANG</b>	<b>B</b>
<b>2</b>	<b>SMPN 2 SABBANG</b>	<b>B</b>
<b>3</b>	<b>SMPN 3 SABBANG</b>	<b>B</b>
<b>4</b>	<b>SMPN 4 SABBANG</b>	<b>B</b>
<b>5</b>	<b>SMPN 5 SABBANG</b>	<b>B</b>
<b>6</b>	<b>SMPN 6 SABBANG</b>	<b>C</b>
<b>7</b>	<b>SMPN 7 SABBANG</b>	<b>B</b>
<b>8</b>	<b>SMPN 8 SABBANG</b>	<b>C</b>
<b>9</b>	<b>SMPN 8 SABBANG</b>	<b>C</b>
<b>10</b>	<b>SMPN 10 SABBANG</b>	<b>C</b>
<b>11</b>	<b>SMPN 11 SABBANG</b>	<b>C</b>

*Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

#### **B. Hasil analisis pelaksanaan promosi jabatan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara**

Pelaksanaan promosi jabatan yang melibatkan kepala sekolah dilaksanakan pada 3 sekolah di Kecamatan Sabbang yaitu SMPN 2, SMPN 1 dan SMPN 9. Dalam pelaksanaan promosi jabatan terdapat beberapa aspek yang menjadi penilaian antara lain :

a. Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah jenjang karir yang pernah digeluti oleh seseorang didalam suatu instansi. Seseorang dapat dikatakan berpengalaman apabila telah lama menekuni suatu pekerjaan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh kepala sekolah di 3 Sekolah Menengah Pertama Negeri sudah memenuhi standar untuk dipromosikan sebagai kepala sekolah. Hal ini dapat dilihat pada uraian berikut :

**Tabel 4.5 Pengalaman kerja**

No	Jabatan	Pengalaman
1.	Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Sabbang	- guru SMP - kepala sekolah - guru SD - kepala sekolah
2.	Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Sabbang	- guru SMP - kepala sekolah
3.	Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Sabbang	- guru SMP - kepala sekolah

*Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Sabbang pernah menjadi guru dan diangkat menjadi kepala Sekolah, kemudian beliau dipindahkan ke Sekolah Dasar, beliau dipromosikan kembali menjadi kepala sekolah di SMP Negeri 2 Sabbang, Kabupaten Luwu Utara. Sedangkan Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Sabbang pernah menjadi guru kemudian diangkat menjadi kepala sekolah di SMP 1 Sabbang, Kabupaten Luwu Utara dan Kepala Sekolah SMP Negeri 9 Sabbang pernah menjabat sebagai guru di SMP Negeri

2 Sabbang, kemudian diangkat menjadi kepala sekolah SMP Negeri 9 Sabbang, Kabupaten Luwu Utara.

b. Kualifikasi pendidikan

Promosi jabatan dapat dilihat dari kualifikasi pendidikan yang merupakan aspek untuk melakukan pertimbangan promosi jabatan Kepala Sekolah di 3 Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara. Berikut tabel kualifikasi pendidikan guru dan kepala sekolah yang dipromosikan sebagai kepala sekolah :

1) SMP Negeri 2 Sabbang

Berikut tabel kualifikasi pendidikan yang membandingkan beberapa guru dengan kepala sekolah yang di promosikan di SMP Negeri 2 Sabbang sehingga kita dapat membandingkan guru-guru yang dapat dipromosikan jika dilihat dari kualifikasi pendidikan yang pernah ditempuh oleh guru-guru yang ada di SMP Negeri 2 Sabbang.

**Tabel 4.6 Promosi Jabatan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan**

No	Nama	Kualifikasi Pendidikan
1	Ratna Sampe	Master pendidikan (S2)
2	Z. Rahman	Sarjana pendidikan (S1)
3	Sulastri	Sarjana pendidikan (S1)
4	Setiawan	Sarjana pendidikan (S1)
5	Adi Matto	Sarjana pendidikan (S1)
6	Alfrida Sanda Rapa	Sarjana pendidikan (S1)
7	Aris	Sarjana pendidikan (S1)
8	Berlianti Tangko	Sarjana pendidikan (S1)
9	Bertha Rosita	Sarjana pendidikan (S1)

No	Nama	Kualifikasi Pendidikan
10	Chairil Anwar	Sarjana pendidikan (S1)
11	Desty Talenten	Sarjana pendidikan (S1)
12	Elvira	Sarjana pendidikan (S1)
13	Ernawati A	Sarjana pendidikan (S1)
14	Erni Riance	Paket C
15	Ernawati	Sarjana pendidikan (S1)
16	Habsah Sandra	SMA/Sederajat
17	Hastati	Sarjana pendidikan (S1)
18	Hayati	Sarjana pendidikan (S1)
19	Idilham	Sarjana pendidikan (S1)
20	Irma	Sarjana pendidikan (S1)
21	Jumriana	Sarjana pendidikan (S1)
22	Jusman	Sarjana pendidikan (S1)
23	Kariantini Marsik	Sarjana pendidikan (S1)
24	Lili Anriani	Paket C
25	Maria Ulfa	Sarjana pendidikan (S1)
26	Marsuki Achmad	Paket C
27	Masrah	Sarjana pendidikan (S1)
28	Mety Male	Sarjana pendidikan (S1)
29	Muhammad Asdar Ali	Sarjana pendidikan (S1)
30	Titin	SMA/ sederajat
31	Nova Muhammad Noor	Sarjana pendidikan (S1)
32	Nur hamid	Sarjana pendidikan (S1)
33	Rahmawati S	Sarjana pendidikan (S1)
34	Risal Fredika	Sarjana pendidikan (S1)
35	Setiawan	Sarjana pendidikan (S1)
36	Sri Haryati	D3
37	Sri Hastuti	Sarjana pendidikan (S1)
38	Sri Umiati Kadang	Sarjana pendidikan (S1)
39	Sukmawati	Sarjana pendidikan (S1)

*Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 guru dan staf yang ada di SMP Negeri 2 Sabbang teridentifikasi 1 guru yang memiliki kualifikasi pendidikan Magister Pendidikan (S2). Sehingga yang dipromosikan sebagai kepala sekolah adalah guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang paling tinggi diantara guru

yang lain yaitu ibu Ratna Sampe dengan kualifikasi pendidikan strata 2 di ilmu pendidikan. Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 2 Sabbang telah memenuhi syarat pada aspek senioritas yang telah dipromosikan sebagai kepala sekolah

## 2) SMP Negeri 1 Sabbang

Berikut tabel kualifikasi pendidikan yang membandingkan beberapa guru dengan kepala sekolah yang dipromosikan di SMP Negeri 1 Sabbang sehingga kita dapat membandingkan guru-guru yang dapat dipromosikan dilihat dari kualifikasi pendidikan yang pernah ditempuh oleh para guru tersebut :

### 4.7 Promosi Jabatan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No.	Nama	Kualifikasi pendidikan
1.	Agus Salim	Sarjana Pendidikan (S1)
2	Ahmad taba	Sarjana Pendidikan (S1)
3	Amirullah	Sarjana Pendidikan (S1)
4	Asdi	SMA/Sederajat
5	Aser	SMA/Sederajat
6	Cayah	Sarjana Pendidikan (S1)
7	Hadana Hiyar	Sarjana Pendidikan (S1)
8	Hamka	Sarjana Pendidikan (S1)
9	Hamsir	Sarjana Pendidikan (S1)
10	Herawati	Sarjana Pendidikan (S1)
11	Hudding	SMA/Sederajat
12	Janati	Sarjana Pendidikan (S1)
13	Jaya	SMA/Sederajat
14	Jukisman	Sarjana Pendidikan (S1)
15	Jumaini	SMA/Sederajat
16	Jumiati	Sarjana Pendidikan (S1)
17	Kristina Dipe M	D2
18	Marce	Sarjana Pendidikan (S1)
19	Margaretha Batu	Sarjana Pendidikan (S1)
20	Martah balik	Sarjana Pendidikan (S1)

No.	Nama	Kualifikasi pendidikan
21	Meri Semen	Sarjana Pendidikan (S1)
22	Mirnayanti	Sarjana Pendidikan (S1)
23	Nadirah	Magister Pendidikan (S2)
24	Nurhamid	Sarjana Pendidikan (S1)
25	Selfianti	Sarjana Pendidikan (S1)
26	Semuel lomban	Sarjana Pendidikan (S1)
27	Sitti Hamsinah	Sarjana Pendidikan (S1)
28	Sri Juhrni	Sarjana Pendidikan (S1)
29	Stanislaus Hamis	Sarjana Pendidikan (S1)
30	Stephanus genere	Sarjana Pendidikan (S1)
31	Usman	Sarjana Pendidikan (S1)
32	Viktor kala	Sarjana Pendidikan (S1)
33	Yeskiel	SMA/Sederajat

*Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 33 guru yang ada di SMP Negeri 1 Sabbang teridentifikasi 1 guru yang memiliki kualifikasi pendidikan antara sarjana S2. Sehingga yang dipromosikan sebagai kepala sekolah adalah guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang paling tinggi diantara guru yang lain yaitu ibu Nadira dengan kualifikasi pendidikan strata 2 ilmu pendidikan. Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 1 Sabbang telah memenuhi syarat pada indikator senioritas yang telah dipromosikan sebagai kepala sekolah.

### 3) SMP Negeri 9 Sabbang

Berikut tabel kualifikasi pendidikan yang membandingkan beberapa guru dengan kepala sekolah yang dipromosikan di SMP Negeri 9 Sabbang sehingga kita dapat membandingkan guru-guru yang dapat dipromosikan dilihat dari kualifikasi pendidikan yang pernah ditempuh oleh para guru tersebut :

**Tabel 4.8 Promosi Jabatan Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Kualifikasi pendidikan</b>
1	Agnes Limbong	Sarjana Pendidikan (S1)
2	Benyamin Duma Pasola,S.Pd	Sarjana Pendidikan (S1)
3	Elisa Budi	Sarjana Pendidikan (S1)
4	Hartati	Sarjana Pendidikan (S1)
5	Juniwan Patanak	SMA/Sederajat
6	Lerispa Tonapa,S.Pd	Sarjana Pendidikan (S1)
7	Lisuarni	SMA/Sederajat
8	Maria Parri	Sarjana Pendidikan (S1)
9	Marta Pasedan	SMA/Sederajat
10	Maryuni Sappari	Sarjana Pendidikan (S1)
11	Pena	Sarjana Pendidikan (S1)
12	Sepina Sundun	SMA/Sederajat
13	Singkang Tonapa	SMA/Sederajat
14	Sri Andarwati	D3
15	Sri Juharni,S.Pd	Sarjana Pendidikan (S1)
16	Suherni	Sarjana Pendidikan (S1)
17	Syamsidar,S.Pd	SMA/Sederajat
18	Syamsul, S.Pd	Sarjana Pendidikan (S1)
19	Yohanis	SMA/Sederajat

*Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 19 guru yang ada di SMP Negeri 9 Sabbang teridentifikasi 11 guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yaitu sarjana S1. Ternyata yang dipromosikan sebagai kepala sekolah adalah guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang sama dengan guru-guru yang lain, kepala sekolah yang dipromosikan adalah ibu Hartati dengan kualifikasi pendidikan strata 1 ilmu pendidikan. Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa promosi jabatan yang dilakukan di sekolah SMP Negeri 9 Sabbang masih perlu dipertimbangkan karena kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh kepala sekolah yang dipromosikan

sebagai kapala sekolah mempunyai kualifikasi pendidikan yang sama dengan beberapa guru lainnya.

c. Masa Kerja

Masa kerja memiliki urgensi dalam konteks promosi jabatan karena melalui masa kerja memperlihatkan kedalaman pengetahuan dan pengalaman yang berkaitan dengan profesi yang ditekuni. Oleh karena itu, peneliti menjadikan sub fokus senioritas dalam mengukur pelaksanaan promosi jabatan Kepala Sekolah di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara. Untuk mengetahui masa kerja sebagai pertimbangan pelaksanaan promosi jabatan kepala sekolah di Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara dapat dilihat pada uraian berikut :

1) SMP Negeri 2 Sabbang

Promosi jabatan berdasarkan senioritas dapat dilihat dengan menggunakan tabel masa kerja yang merupakan penunjang guru dapat dikatakan sudah senior. Berikut tabel masa kerja yang membandingkan beberapa guru dengan kepala sekolah yang dipromosikan di SMP Negeri 2 Sabbang :

**Tabel 4.9 Promosi Jabatan Berdasarkan Masa Kerja**

No	Nama	Masa kerja
1	Ratna Sampe	34
2	Berta Rosita	9
3	Nur Hamid	33
4	Jusman	12

*Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 guru yang ada di SMP Negeri 2 Sabbang teridentifikasi 4 guru yang memiliki masa kerja antara 9-34 tahun.

Ternyata yang mengalami promosi jabatan sebagai kepala sekolah adalah guru yang memenuhi masa kerja yang paling lama yaitu ibu Ratna Sampe dengan masa kerja 34 tahun hal ini berarti bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Sabbang telah memenuhi syarat pada aspek senioritas

## 2) SMP Negeri 1 Sabbang

Promosi jabatan berdasarkan senioritas dapat dilihat dengan menggunakan tabel masa kerja yang merupakan penunjang guru agar dapat dikatakan sudah senior. Berikut tabel masa kerja yang membandingkan beberapa guru dengan kepala sekolah yang dipromosikan di SMP Negeri 1 Sabbang

**Tabel 4.10 Promosi Jabatan Berdasarkan Masa Kerja**

No	Nama	Masa kerja
1	Nadira	20
2	Janati	19
3	Amirullah.	4
4	Selfianti	18

*Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 33 guru yang ada di SMP Negeri 1 Sabbang teridentifikasi 4 guru yang memiliki masa kerja antara 4-20 tahun. Ternyata yang dipromosikan sebagai kepala sekolah adalah guru yang telah memenuhi masa kerja yang paling lama yaitu ibu Nadira dengan masa kerja 20 tahun. Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 1 Sabbang telah memenuhi syarat pada aspek senioritas yang telah dipromosikan sebagai kepala sekolah.

### 3) SMP Negeri 9 Sabbang

Promosi jabatan berdasarkan senioritas dapat dilihat dengan menggunakan tabel masa kerja yang merupakan penunjang seseorang dapat dikatakan sudah senior. Berikut tabel masa kerja yang membandingkan beberapa guru dengan kepala sekolah yang di promosikan di SMP Negeri 9 Sabbang.

**Tabel 4.11 Promosi Jabatan Berdasarkan Masa Kerja**

No	Nama	Masa kerja
1	Hartati	13
2	Syamsidar	9
3	Suherni	7
4	Syamsul	11

*Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 19 guru yang ada di SMP Negeri 9 Sabbang teridentifikasi 4 guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yaitu sarjana S1. Ternyata yang dipromosikan sebagai kepala sekolah adalah guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang sama dengan guru-guru yang lain, kepala sekolah yang dipromosikan adalah ibu Hartati dengan kualifikasi pendidikan strata 1 ilmu pendidikan. Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa promosi jabatan yang dilakukan di sekolah SMP Negeri 9 Sabbang masih perlu dipertimbangkan karena kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh kepala sekolah yang dipromosikan sebagai kepala sekolah mempunyai kualifikasi pendidikan yang sama dengan beberapa guru lainnya

Penelitian ini dilakukan di 3 Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Berdasarkan rumusan masalah yang pertama yaitu, bagaimana pelaksanaan promosi jabatan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara? Untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara dapat dilihat pada tiap indikator yang akan diuraikan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti terlebih dahulu menyebarkan angket (kuesioner) kepada guru dan staf yang ada di 3 sekolah tersebut dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang. Maka dapat dilihat indikator promosi adalah :

#### 1. Senioritas

Adapun Instrumen dari senioritas adalah :

- 1) Promosi jabatan yang diberikan kepada kepala sekolah berdasarkan masa kerja yang telah ditempuh
- 2) Pengalaman kerja kepala sekolah telah memenuhi syarat untuk dipromosikan
- 3) Usia guru yang diangkat menjadi kepala sekolah minimal 52 tahun

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 85 responden maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator promosi di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. Berikut hasil kuesioner senioritas dapat dilihat pada Tabel 4.12 :

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor			Persentase (%)
		1	2	3	
1	Sangat setuju	19	33	9	24
2	Setuju	39	23	33	37,2
3	Cukup setuju	21	20	30	27,8
4	Tidak setuju	6	8	9	9
5	Sangat tidak setuju	0	1	4	2
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner bulan Maret tahun 2018 No 1,2, dan 3)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 85 responden terdapat 24% responden yang menjawab **sangat setuju**, 37,2% responden yang menjawab **setuju**, 27,8% responden yang menjawab **cukup setuju**, 9% responden yang menjawab **tidak setuju**, serta 2% responden yang menjawab **sangat tidak setuju**. Dari hasil persentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban “setuju” dengan jumlah persentase sebesar 37,2% lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Artinya, responden setuju dengan pernyataan pada indikator senioritas . Sedangkan persentase yang terendah pada jawaban “sangat tidak setuju” dengan jumlah persentase sebanyak 2%. Artinya, masih ada responden yang tidak setuju jika senioritas dilihat dari pengalaman, masa kerja, dan usia.

## 2. Kualifikasi pendidikan

Adapun instrument dari kualifikasi pendidikan adalah :

- 1) Pendidikan kepala sekolah minimal S1 atau D4
- 2) Pendidkan kepala sekolah menunjang kemajuan sekolah
- 3) Guru yang dipromosikan menjadi kepala sekolah pernah mengikuti diklat

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 85 responden maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator promosi di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. Berikut hasil kuesioner kualifikasi pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.13 :

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor			Persentase(%)
		4	5	6	
1	Sangat setuju	29	14	19	24,3
2	Setuju	30	32	35	38
3	Cukup setuju	19	36	18	28,6
4	Tidak setuju	6	3	11	8
5	Sangat tidak setuju	1	0	2	1,1
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner bulan maret tahun 2018 No 4,5 dan 6)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 85 responden terdapat 24,3% responden yang menjawab **sangat setuju**, 38% responden yang menjawab **setuju**, 28,6% responden yang menjawab **cukup setuju** , 8% responden yang menjawab **tidak setuju**, serta 1,1% responden yang menjawab **sangat tidak setuju**. Dari hasil persentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban “setuju” dengan jumlah persentase sebesar 37,2% lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Artinya, responden setuju dengan pernyataan pada indikator tingkat pendidikan . Sedangkan persentase yang terendah pada jawaban “sangat tidak setuju” dengan jumlah persentase sebanyak 2%. Artinya, masih ada responden yang tidak setuju jika promosi jabatan didasarkan pada tingkat kualifikasi pendidikan.

### 3. Prestasi kerja

Adapun instrument dari prestasi kerja adalah :

- 1) Kepala sekolah selalu memiliki inivasi baru untuk memajukan sekolah
- 2) Ketekunan dan kesungguhan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja
- 3) Kepala seolah memiliki kecakapan dalam berpikir dan bertindak

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 85 responden maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator promosi di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. Berikut hasil kuesioner prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.14 :

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor			Persentase (%)
		7	8	9	
1	Sangat setuju	20	26	15	24
2	Setuju	29	20	41	35
3	Cukup setuju	28	24	16	27
4	Tidak setuju	8	9	12	11
5	Sangat tidak setuju	0	6	1	3
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner bulan Maret tahun 2018 No 7,8 dan 9)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 85 responden terdapat 24% responden yang menjawab **sangat setuju**, 35% responden yang menjawab **setuju**, 27% responden yang menjawab **cukup setuju**, 11% responden yang menjawab **tidak setuju**, serta 3% responden yang menjawab **sangat tidak setuju**. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “setuju” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya Promosi jabatan

Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Sabbang dilihat dari segi prestasi kerja sudah baik.

#### 4. Tingkat loyalitas

Adapun instrument dari tingkat loyalitas adalah :

- 1) Kepala sekolah mampu memegang tanggung jawab yang besar
- 2) Semua kegiatan yang berhubungan dengan sekolah selalu dikerjakan dengan serius
- 3) Kepala sekolah memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya.

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 85 responden maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator promosi di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. Berikut hasil kuesioner tingkat loyalitas dapat dilihat pada Tabel 4.15 :

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor			Persentase (%)
		10	11	12	
1	Sangat setuju	28	22	32	32
2	Setuju	28	37	18	33
3	Cukup setuju	14	20	23	22
4	Tidak setuju	11	4	12	11
5	Sangat tidak setuju	4	2	0	2
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner bulan Maret tahun 2018 No 10,11 dan 12)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 85 responden terdapat 32% responden yang menjawab **sangat setuju**, 33% responden yang menjawab **setuju**,

22% responden yang menjawab **cukup setuju**, 11% responden yang menjawab **tidak setuju**, serta 2% responden yang menjawab **sangat tidak setuju**. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “Setuju” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya promosi jabatan Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilihat dari segi tingkat loyalitas sudah baik.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat promosi jabatan dapat diukur dengan melihat senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja dan tingkat loyalitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Puji Fatmawati (2013) dalam skripsinya yang menyatakan bahwa promosi jabatan dapat dilihat dari pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, inisiatif dan kreatif. Peneliti sependapat dengan yang dijelaskan oleh Puji Fatmawati, bahwa untuk mengukur promosi jabatan seseorang pada suatu instansi dapat dilihat pada pengalaman. indikator yang dituliskan mencakup indikator yang digunakan penulis dalam skripsi ini sehingga hal ini dapat mendukung untuk melihat promosi jabatan.

Setelah dilakukan analisis validitas dari instrumen untuk variabel promosi jabatan (X). Maka data yang valid terdiri dari 12 instrumen, maka terdapat hasil sebagai berikut :

- a. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu  $5 \times 12 \times 85 = 5.100$
- b. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu  $1 \times 12 \times 85 = 1.020$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 85

Jumlah skor pengumpulan data variabel x = 3.816

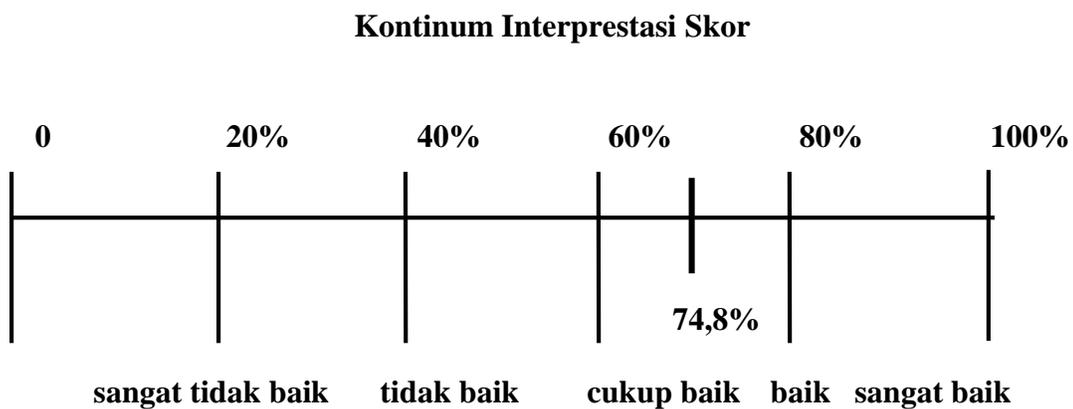
$$\text{Rata-rata skor ideal} = \frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{5 \cdot 100}{85} = 60$$

Menurut 85 responden mengenai promosi jabatan yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah skor variabel (X)}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{3.816}{5.100} \times 100\% = 74,8 \%$$

Dari hasil 74,8 % yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori

(Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut :



**Gambar 4.1**

Keterangan interpretasi skor :

Angka 0%-10% = sangat tidak baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 41-60% = cukup baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 81%-100%= sangat baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar di atas dapat diketahui bahwa promosi jabatan pada kepala sekolah di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara berada pada Angka 61% - 80% = baik. Hal ini terlihat dari nilai 74,8% termasuk kategori baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Ardana (2012:107) yang mengatakan bahwa salah satu indikator promosi dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan melihat promosi jabatan pada indikator senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, dan tingkat loyalitas.

### **C. Hasil analisis kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara**

Penelitian ini dilakukan di 3 Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Berdasarkan rumusan masalah yang kedua yaitu, bagaimana kinerja kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara? Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara dapat dilihat pada tiap indikator yang akan diuraikan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti terlebih dahulu menyebarkan angket

(kuesioner) kepada guru dan staf yang ada di 3 sekolah tersebut dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang. Maka dapat dilihat indikator kinerja adalah :

#### 1. Kualitas

Adapun instrument dari kualitas adalah :

- 1) Kepala sekolah selalu memberikan arahan yang jelas dan bermanfaat bagi guru
- 2) Kepala sekolah dapat meningkatkan kelulusan siswa setiap tahunnya
- 3) Kepala sekolah mampu meningkatkan minat belajar siswa

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 85 responden maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kinerja di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. Berikut hasil kuesioner kualitas dapat dilihat pada Tabel 4.16 :

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor			Persentase (%)
		1	2	3	
1	Sangat setuju	30	42	27	39
2	Setuju	40	32	41	44,3
3	Cukup setuju	14	8	14	14
4	Tidak setuju	1	3	3	2,7
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner bulan Maret tahun 2018 No 1,2 dan 3)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 85 responden terdapat 39% responden yang menjawab **sangat setuju** , 44,3% responden yang menjawab **setuju**, 14% responden yang menjawab **cukup setuju**, serta 2,7% responden yang menjawab

**tidak setuju.** Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “setuju” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Sabbang dilihat dari segi kualitas sudah cukup baik.

## 2. Kuantitas

Adapun instrument dari kuantitas adalah :

- 1) kepala sekolah mampu menjalankan tugas selama 7 jam sehari
- 2) kepala sekolah membagi tugas kepada guru sehingga waktu mengajar lebih efektif
- 3) kepala sekolah membagi tugas kepada guru sehingga waktu mampu meningkatkan jumlah kelulusan siswa tiap tahunnya.

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 85 responden maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kinerja di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. Berikut hasil kuesioner kuantitas dapat dilihat pada Tabel 4.17:

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor			Persentase (%)
		4	5	6	
1	Sangat setuju	38	31	34	40
2	Setuju	34	34	41	43
3	Cukup setuju	11	18	8	15
4	Tidak setuju	1	2	2	2
5	Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner bulan Maret tahun 2018 No 4,5 dan 6)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 85 responden terdapat 40% responden yang menjawab **sangat setuju**, 43% responden yang menjawab **setuju**, 15% responden yang menjawab **cukup setuju**, serta 2% responden yang menjawab **tidak setuju**. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “setuju” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya promosi jabatan kepala sekolah menengah pertama (SMP) Kecamatan Sabbang jika dilihat dari segi kuantitas sudah cukup baik.

### 3. Pelaksanaan tugas

Adapun instrument dari pelaksanaan tugas adalah :

- 1) kepala sekolah memiliki susunan kepegawaian sekolah yang teratur
- 2) Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
- 3) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah.

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 85 responden maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kinerja di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. Berikut hasil kuesioner pelaksanaan tugas dapat dilihat pada Tabel 4.18 :

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor			Persentase (%)
		7	8	9	
1	Sangat setuju	34	42	26	40
2	Setuju	32	26	44	40
3	Cukup setuju	18	15	12	18
4	Tidak setuju	1	2	3	2
5	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner bulan Maret tahun 2018 No 7,8 dan 9)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 85 responden terdapat 40% responden yang menjawab **sangat setuju**, 40% responden yang menjawab **sangat tidak setuju**, 18% responden yang menjawab **cukup setuju**, serta 2% responden yang menjawab **tidak setuju**. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat setuju” dan “setuju” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya promosi jabatan Kepala Sekolah Mengah Pertama Negeri (SMPN) Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara sudah cukup baik dilihat dari segi pelaksanaan tugas.

#### 4. Tanggung jawab

Adapun instrument dari tanggung jawab adalah :

- 1) kepala sekolah dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu).
- 2) kepala sekolah berani menerima resiko apabila ada sanksi yang diberikan
- 3) kepala sekolah mampu menyelesaikan beban kerja dengan hasil yang maksimal

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 85 responden maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kinerja di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. Berikut hasil kuesioner tanggung jawab dapat dilihat pada Tabel 4.19 :

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor			Persentase (%)
		10	11	12	
1	Sangat setuju	41	30	51	48
2	Setuju	30	35	23	34,5
3	Cukup setuju	13	18	9	16
4	Tidak setuju	1	1	2	1,5
5	Sangat tidak setuju	0	1	0	0
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner bulan Maret tahun 2018 No 10,11 dan 12)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 85 responden terdapat 48% responden yang menjawab **sangat setuju**, 34,5% responden yang menjawab **setuju**, 16% responden yang menjawab **cukup setuju**, serta 1,5% responden yang menjawab **tidak setuju**. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “Sangat setuju” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya promosi jabatan Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Sabbang sudah cukup baik dilihat dari segi tanggung jawab.

Setelah dilakukan analisis validitas dari instrumen untuk variabel kinerja (Y). Maka data yang valid terdiri dari 12 instrumen, maka terdapat hasil sebagai berikut :

Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu  $5 \times 12 \times 85 = 5.100$

Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu  $1 \times 12 \times 85 = 1.020$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 85

Jumlah skor pengumpulan data variabel = 4.298

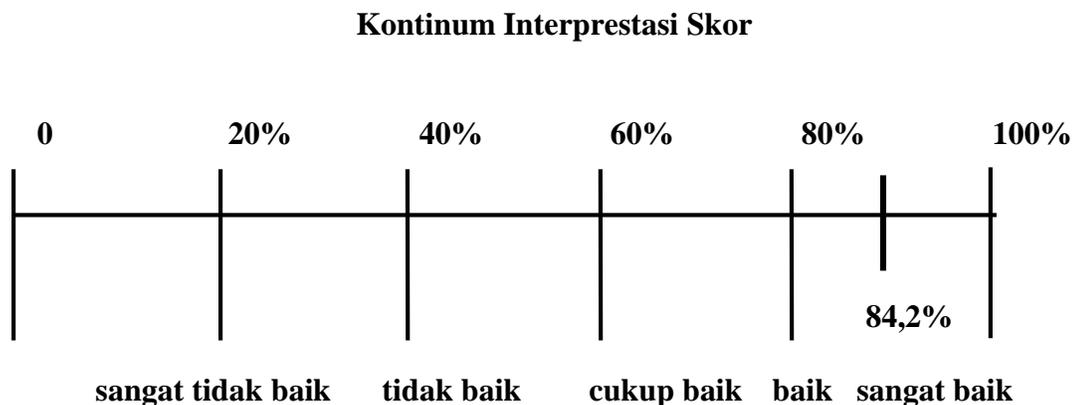
Rata-rata skor ideal =  $\frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{5.100}{85} = 60$

Menurut 85 responden mengenai kinerja yaitu :

$\frac{\text{Jumlah skor variabel (Y)}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{4.298}{5.100} \times 100\% = 84,2\%$

Dari hasil 84,2 % yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori

(Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut :



**Gambar 4.2**

Keterangan interpretasi skor :

Angka 0%-10% = sangat tidak baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 41-60% = cukup baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 81%-100% = sangat baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa promosi jabatan pada kepala sekolah di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara berada pada Angka 81% - 100% = Sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai 84,2% termasuk kategori sangat baik.

#### **D. Analisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja**

##### 1. Uji persyaratan statistik

##### a. Uji validitas variabel

Uji validitas data dilakukan untuk mengukur keabsahan dan kehandalan suatu data.

##### 1) Variabel X

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variable promosi jabatan (X) dengan total kuesioner sebanyak 85 responden signifikan  $> 0,05$  maka sub indikator pada penelitian tersebut dapat dikatakan valid, dan nilai *pearson correlation* keseluruhan sub indikator yang ada sebesar 0,532. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item

indikator instrumen untuk promosi jabatan tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel di halaman lampiran. Dari hasil perhitungan dengan 12 butir pernyataan pada variabel X, seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

## 2) Variabel Y

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel kinerja (Y) dengan total kuesioner sebanyak 85 responden signifikan 0,05 maka sub indikator pada penelitian tersebut dapat dikatakan valid, dan nilai *pearson correlation* keseluruhan sub indikator yang ada sebesar 0,551. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kinerja tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel di halaman lampiran. Dari hasil perhitungan dengan 12 butir pernyataan pada variabel X, seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

## b. Uji realibilitas

### 1) Uji realibilitas variabel X

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai dari *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,767. Sub indikator ini dapat dikatakan reliabel karena lebih dari 0,60 yaitu minimal nilai *Cronbach's Alpha* agar sub indikator penelitian dapat dikatakan

realibel. Berdasarkan tabel yang terdapat pada halaman lampiran dapat diketahui semua pernyataan pada variabel X realibel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, maka dari itu kuesioner yang telah dibuat dapat dipercaya serta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

## 2) Uji realibilitas variabel Y

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan tabel yang terdapat pada halaman lampiran dengan nilai keseluruhan *Cronbach's Alpha* 0,837 dapat diketahui semua sub indikator pernyataan pada variabel Y realibel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, nilainya lebih dari 0,60. Maka dari itu kuesioner yang telah dibuat dapat dipercaya serta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

Setelah menguji kualitas data maka peneliti menampilkan hasil penelitian untuk mencari besar pengaruh antara variabel promosi jabatan dengan variabel Kinerja dengan menggunakan teknik Analisis Korelasi Sederhana dan untuk melihat pengaruhnya menggunakan teknik regresi sederhana sebagai berikut :

### c. Uji koefisien korelasi

Dalam penelitian ini dilakukan uji koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *produk moment*. Berikut ini pengujian koefisien korelasi menggunakan SPSS versi 20. Mengacu pada tabel pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi,

maka antara promosi (X) terhadap kinerja (Y) adalah sangat kuat karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,919 yang tergolong pada interval 0,80-1,000.

Korelasi antara X dan Y sebesar 0,919, artinya terdapat korelasi sangat kuat antara promosi (X) terhadap kinerja (Y), dengan arah positif. Dari perbandingan tersebut rhitung ternyata menunjukkan angka sebesar 0,919 lebih besar dari pada rtabel (95% = 0,05) ( $dk = n - 2 = 85 - 2 = 83$ ), sehingga menunjukkan angka sebesar 0,213. Jadi jika rhitung > rtabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat antara Promosi jabatan (X) terhadap Kinerja (Y).

d. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Pada model regresi linier sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). R Square ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel dapat dilihat pada lampiran menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0.919. Dari output tersebut pula diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0.845. Yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (promosi) terhadap variable terikat (kinerja) adalah sebesar 84.5%, Sedangkan sisanya (100% - 84.5%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

e. Regresi linear sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik regresi linear sederhana. Model regresi linear sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variabel independen yaitu Promosi (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

$Y'$  = Subjek atau nilai dalam dependen yang diprediksikan

$A$  = Harga  $Y$ , apabila  $X=0$  (harfa konstan).

$B$  =Angka arah atau koefisien korelasi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila  $b (+)$  maka naik, bila  $(-)$  maka terjadi penurunan.

$X$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Diketahui nilai constant ( $a$ ) sebesar 14.105 sedangkan nilai Promosi ( $b$  / koefisien regresi) sebesar . 0.812 sehingga persamaan regresinya dapat di tulis:

$$Y = a + b (X)$$

$$Y = 14.105 + 0.812 X$$

Dari hasil persamaan yang diperoleh, dapat dijelaskan pola pengaruh mutasi jabatan (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) diatas adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pola pengaruh positif variabel bebas promosi (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y).

- b. Apabila skor variabel bebas promosi (X) besarnya sama dengan 0, maka skor kinerja (Y) adalah sebesar konstanta (a), yaitu 14,105 satuan.

Hal ini di dapatkan dari perhitungan:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 14.105 + 0.812 X$$

$$Y' = 14.105 + 0.812 (0)$$

$$Y' = 14.105 + 0$$

$$Y' = 14.105$$

Hal ini berarti, apabila promosi (X) meningkat satu satuan, maka persamaan regresi linier sederhana tersebut akan menjadi:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 14.105 + 0.812 X$$

$$Y' = 14.105 + 0.812 (1)$$

$$Y' = 14.105 + 0.812$$

$$Y' = 14.917$$

Ini berarti apabila promosi (X) besarnya satu satuan, maka besarnya kinerja (Y) meningkat dari 14.105 satuan menjadi sebesar 14.917 satuan, atau kinerja (Y) meningkat sebesar  $14.917 - 14.105 = 0.812$  satuan.

- f. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Linear Sederhana (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel independen (promosi) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Berikut merupakan hasil uji signifikan regresi linear Sederhana (uji t).

Berdasarkan tabel uji statistik t tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan hasil uji hipotesis, yaitu promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  variabel promosi (X) sebesar 21.310 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.988 atau  $t_{hitung} 21.310 > t_{tabel} 1,988$  dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelaksanaan promosi berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah diterima.

Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Ruhama Rara 2017 dengan judul pelaksanaan mutasi pegawai negeri sipil di badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten toraja utara) mengatakan bahwa pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Toraja utara, maka pada bab ini dapat disimpulkan bahwa kecenderungan pelaksanaan mutasi tersebut yaitu dilaksanakan berdasarkan *Merit System* dimana didalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Toraja utara yang dominan digunakan untuk menjadi pertimbangan mutasi yaitu dengan melihat prestasi kerja pegawai, disiplin pegawai, kinerja pegawai, dan profesionalisme pegawai. Akan tetapi pelaksanaan mutasi tersebut belum sepenuhnya hanya berdasarkan *merit system*

hal ini dapat diketahui dengan adanya pertimbangan-pertimbangan lain yang ikut mempengaruhi pelaksanaan mutasi tersebut yaitu *spoil system* yaitu masih adanya unsur suka atau tidak suka karena faktor kepentingan individu, faktor kedekatan dengan pimpinan atau karena faktor kekeluargaan

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi Narinawati dan Dadang Munandar (2007) yang mengatakan bahwa program promosi, transfer, dan demosi terbukti berpengaruh secara simutlan terhadap prestasi kerja sebesar 26,40%.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara” maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi jabatan yang dilakukan di tiga sekolah yaitu SMPN 1, SMPN 2, dan SMPN 9 di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat pada aspek senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, dan tingkat loyalitas.
2. Kinerja kepala sekolah yang ada di tiga sekolah yaitu SMPN 1, SMPN 2, dan SMPN 9 di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara berada pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.
3. Hasil uji *R square* ditemukan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh sebesar 0.845. Yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (promosi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 84.5%, Sedangkan sisanya (100% - 84.5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.
4. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  variabel promosi jabatan (X) sebesar 21.310 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar



1,988 atau  $t_{hitung} 21.310 > t_{tabel} 1,988$  dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pelaksanaan promosi berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara” maka peneliti dapat memberikan saran, yaitu :

1. Diharapkan kepada kepala sekolah yang mengalami promosi jabatan selanjutnya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dalam memimpin sekolah, karena berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Oleh karena itu, dibutuhkan usaha dan kerja keras agar hal tersebut dapat terwujud.
2. Disarankan kepada peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah, seperti Faktor kontekstual (situasional).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K, Ni Wayan M Dan I Wayan M.U. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Daryanto. (2008). *Evaluasi pendidikan*. Jakarta Rineka Cipta
- Fatmawati, Puji. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset(Dppka) Kabupaten Kulon Progo*
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Ilyas, Wirawan B. 2001. *Hukum Pajak*, Jakarta : Salemba Empat.
- Irawan, Handi. 2006. *Prinsip Kepuasan Pelanggan*, Jakarta Gramedia
- Karwati, Euis dan Priansa, Donni Juni. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sector Public*, Upp Stim Ykpn, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kerja SDM.*. Bandung: Pt Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosda Karya.
- Mangkunprawita, Syafi. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor Ghalia.
- Priyanto, duwi.2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan Spss 20. Edisi Ke Satu*. Yogyakarta.
- Reza, Muhammad. 2008. *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Studi Kasus Kejaksaan Tinggi Jawa Barat)*
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba

- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta,Cv.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi, Cetakan Pertama*. CAPS. Yogyakarta.
- Trihendradi. C. 2012. *Step By Step Spss 20*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Wahyu, Muh. 2014. *Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara*
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

### **Sumber Lain**

<http://rakyatsulsel.com/kembali-pemkab-lutra-lakukan-mutasi.html>

(diakses November 2017, pukul 21:39 WITA)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nurul Afifah lahir di Salulimbong (Luwu Utara) pada tanggal 18 November 1995. Anak pertama dari empat bersaudara, buah hati dari Idris dan Ramasia. Mulai memasuki jenjang pendidikan formal di Taman Kanak-kanak 01 Mekar Sabbang Kecamatan Sabbang Kemudian melanjutkan pendidikan di SD Negeri 315 Salulimbong yang sekarang berganti nama menjadi SD Negeri 016 Salulimbong, Kecamatan Sabbang pada tahun 2001 dan tamat pada tahun 2007. Ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Sabbang dan tamat pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan lagi pendidikan di SMA Negeri 1 Sabbang yang sekarang berganti nama menjadi SMA Negeri 5 Luwu Utara pada tahun 2010 dan tamat pada tahun 2013. Ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar dan mengambil jurusan Administrasi Negara pada Fakultas Sosial dan Politik dan menyelesaikan pendidikannya pada tahun 2018.

Jika pembaca ingin lebih mengetahui dalam mengenai skripsi ini atau ada pertanyaan mengenai skripsi ini, pembaca dapat menghubungi penulis melalui alamat email [nurulafifah1811@gmail.com](mailto:nurulafifah1811@gmail.com) . Terima kasih telah membaca skripsi ini, semoga bermanfaat.

## KUESIONER

### PROMOSI J ABATAN

#### Bagian II

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Setiap pernyataan mempunyai alternatif jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

2. Berilah tanda ceklist ( ) pada salah satu jawaban yang saudara pilih

3. Isilah seluruh butir pernyataan

#### Variable (X) Promosi J abatan

No	Indikator	Pernyataan	J awaban				
			SS	S	CS	TS	STS
		Promosi jabatan yang diberikan kepada kepala sekolah berdasarkan masa kerja yang telah ditempuh					

1	Senioritas	Pengalaman kerja kepala sekolah telah memenuhi syarat untuk dipromosikan					
		Usia guru yang diangkat menjadi kepala sekolah minimal 30 tahun					
2	Kualifikasi pendidikan	Pendidikan kepala sekolah minimal S1 atau D4 untuk dipromosikan					
		Pendidikan kepala sekolah menunjang kemajuan sekolah					
		Guru yang dipromosikan menjadi kepala sekolah pernah mengikuti diklat					
3	Prestasi kerja	Kepala sekolah selalu memiliki inovasi baru untuk memajukan sekolah					
		Ketekunan dan kesungguhan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja					
		Kepala sekolah memiliki kecakapan dalam berpikir dan bertindak					
		Kepala sekolah mampu					

4	Tingkat Loyalitas	memegang tanggung jawab yang besar					
		Semua kegiatan yang berhubungan dengan sekolah selalu dikerjakan dengan serius					
		Kepala sekolah memiliki kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya					

## KUESIONER

### KINERJA

#### Bagian III

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Setiap pernyataan mempunyai alternatif jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

2. Berilah tanda ceklist ( ) pada salah satu jawaban yang saudara pilih
3. Isilah seluruh butir pernyataan

#### Variable (Y) Kinerja

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	CS	TS	STS
1	Kualitas	Kepala sekolah selalu memberikan arahan yang jelas dan bermanfaat bagi guru					
		Kepala sekolah dapat meningkatkan kelulusan siswa setiap tahunnya					
		Kepala sekolah mampu mening					

		katkan minat belajar siswa					
2	Kuantitas	Kepala sekolah mampu menjalankan tugas selama 7 jam per hari					
		Kepala sekolah membagi tugas kepada guru sehingga waktu mengajar lebih efektif					
		Kepala sekolah mampu meningkatkan jumlah kelulusan siswa tiap tahunnya					
3	Pelaksanaan tugas	Kepala sekolah memiliki susunan kepegawaian sekolah yang teratur					
		Mengelolah sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan					
		Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah					
		Kepala sekolah dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)					

4	Tanggung Jawab	Kepala sekolah berani menerima resiko apabila ada sanksi yang diberikan					
		Kepala sekolah mampu menyelesaikan beban kerja dengan hasil yang maksimal					

**SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER**

Kepada Yth, Bapak/ Ibu

di-

Tempat

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian sarjana S1 pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Penulis bermaksud melakukan penelitian tentang “Pengaruh promosi terhadap kinerja kepala sekolah menengah pertama negeri (SMPN) di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara”. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/ Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner ini. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengisian kuesioner, antara lain :

1. Kuesioner ini ditujukan bagi guru PNS SMPN di Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara
2. Kuesioner ini terbagi menjadi :
  - a. Kuesioner pertama mengenai tanggapan Bapak/Ibu atas promosi yang dilakukan PEMDA Luwu Utara
  - b. Kuesioner kedua mengenai kinerja Kepala Sekolah setelah dipromosi

## **KUESIONER**

### **PENGARUH PROMOSI TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI (SMPN) DI KECAMATAN SABBANG, KABUPATEN LUWU UTARA**

Kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan pribadi. Isilah salah satu jawaban dengan cara memberikan tanda silang (x) pada kotak yang telah disediakan dan jawaban pertanyaan

pada tempat yang telah disediakan.

### Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
  - a. Pria
  - b. Wanita
3. Status pernikahan :
  - a. Belum menikah
  - b. Menikah
4. Usia :
  - a. Antara 20-30 tahun
  - b. Antara 31-40 tahun
  - c. Antara 41-50 tahun
  - d. Lebih dari 50 tahun
5. Pendidikan terakhir :
  - a. SMP

b. SMU

c. D3

d. S1

e. S2

6. Lama bekerja :

a. Kurang dari 2 tahun

b. Antara 3-5 tahun

c. Lebih dari 5 tahun

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu penulis ucapkan terima kasih.

Makassar, November 2017

Hormat penulis

Nurul Afifah