

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENILAIAN PRESTASI
KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN DESA KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENILAIAN PRESTASI
KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN DESA KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:
NUR IRAWAN ABADI ZAINAL
105721131917

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

13/05/2022

1 orang
Sub Alumni

P/0218/MAN/22 CP

ZAI

P

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk:

Dengan segala puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya khaturkan rasa syukur dan terimakasih kepada Tuhan yang Maha Esa, Bapak dan Ibu saya serta Sahabat saya.

MOTTO :

"Inna ma'al-usri yusra"
Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Dan Penilaian Pretasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Gowa.

Nama Mahasiswa : Nur Irawan Abadi Zainal

No. Stambuk : 105721131917

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 31 Januari 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 28 Jumadil Akhir 1443 H
31 Januari 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M

NIDN : 0922027901

Samsul Rizal, S.E., M.M

NIDN : 0907284901

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Nur Irawan Abadi Zainal, NIM: 105721131917, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2022, tanggal 28 Jumadil Akhir 1443 H/ 31 Januari 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar SARJANA MANAJEMEN pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Jumadil Akhir 1443 H
31 Januari 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Yusuf, S.sos., M.M
2. Muh Nur R.S.E., M.M.
3. Dr. Syafaruddin, S.E., M.M
4. Irwan Abdullah, S.sos., M.M.

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr.H. Andi Jam'an,S.E., M.Si
NBM : 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Irawan Abadi Zainal

Stambuk : 105721131917

program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Penilaian Pretasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa :

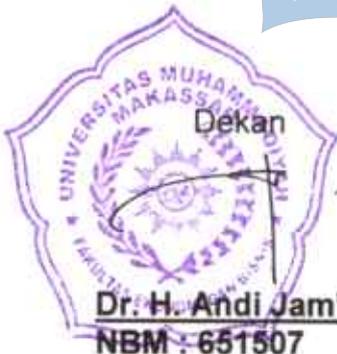
Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 28 Jumadil Akhir 1443 H
31 Januari 2022 M

Yang membuat pernyataan,


Abadi Zainal
NIM: 105721131917



Mengetahui,

Ketua Program Studi


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576

ABSTRAK

NUR IRAWAN ABADI ZAINAL, 2021. **Pengaruh Kompetensi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Dan Desa Kabupaten Gowa.** Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Edi Jusriadi Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa

Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear Berganda, uji t (uji parsial).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa (2) Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

Kata kunci: Kompetensi, Penilaian Prestasi Kerja, dan Promosi Jabatan Pegawai

ABSTRACT

NUR IRAWAN ABADI ZAINAL, 2021. *The Influence of Competence and Work Performance Assessment on Promotion of Employee Positions at the Village and Empowerment Office of Gowa Regency. Thesis of the Faculty of Economics and Business, Management Department, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I Edi Jusriadi Supervisor II Samsul Rizal.*

This study aims to determine the effect of employees and work performance assessment on promotion of employee positions at the Gowa Regency Village and Community Empowerment Service.

The population in this study was the Gowa Regency Village and Community Empowerment Service, which amounted to 30 people. The sample in this study were 30 people. The sampling technique of respondents was carried out using a simple random sampling technique which implies that each element of the population has the same opportunity to be a sample. This study uses quantitative methods. The data collection method used is by means of observation, questionnaires. Test the quality of the data using validity and reliability tests. The analytical method used is multiple linear regression analysis, t test (partial test).

The results showed that: (1) Competence had no significant effect on promotion at the Gowa Regency Village and Community Empowerment Service (2) Job Performance Assessment had a significant effect on Position Promotion at the Gowa Regency Community and Village Empowerment Service.

Keywords: Competence, Job Performance Assessment, and Employee Position Promotion

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga kita masih dapat menghirup udara segar sampai hari ini. Tak lupa pula kita kirimkan salam dan shalawat kepada panutan umat manusia, Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikut beliau yang senantiasa istiqamah di jalan-Nya.

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Gowa." Yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada orangtua, yang telah melahirkan dan mendidik penulis, terimakasih pula kepada saudara(i) dan keluarga yang senantiasa memberikan harapan, perhatian, dukungan, cinta dan kasih sayang serta do'a tak terhenti yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini. Terimaasih untuk semua yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan apresiasi setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si.** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur R, S.E., M.M.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.**, selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Samsul Rizal, S.E., M.M.**, selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
6. Ibu **NURINAYA, S.T., M.M.**, selaku Penasehat Akademik (PA) penulis.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.

8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Segenap Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Ucapan terimakasih yang terdalam penulis ucapkan untuk kedua orangtua tercinta, Almarhum Bapak Manggakinreng dan Almarhumah Ibu Makrunjia. Serta kedua saudari yang paling saya sayangi, Zainal Abidin dan Murniati .
11. Terimakasih untuk seluruh teman-teman Manager 2017 untuk seluruh bantuannya selama ini.
12. Terimakasih kepada jajaran pengurus HMJ Manajemen Periode 2020-2021 atas segala bantuannya untuk penulis.
13. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan yang telah kebersamai penulis dari awal masuk di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai saat ini.
14. Dan terimakasih untuk semua pihak yang tidak bisa dituliskan satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi dan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan, maka dari itu kepada semua pihak terutama para pembaca, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan untuk kedepannya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 31 Januari 2022

Ttd

Nur Irawan Abadi Zainal

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2. Kompetensi	7
3. Penilaian Prestasi Kerja	11
4. Promosi Jabatan	15
B. Tinjauan Empiris	18
C. Kerangka Konsep	20
D. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	22
C. Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	22
D. Populasi Dan Sampel	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data	25
BAB IV OBJEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Sejarah	28
B. Visi Dan Misi	28
C. Struktur Organisasi Dan Job Description	30
D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	31
BAB V PENUTUP	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	45

DAFTAR TABEL

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	18
3.1 Defenisi Operasional Variabel	23
3.2 Skala Pengukuran Variabel	25
5.1 Karakteristik Jenis Kelamin	32
5.2 Karakteristik Usia	33
5.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir	33
5.4 Karakteristik Lama Kerja	34
5.5 Hasil Uji Validitas Kompetensi	35
5.6 Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja	35
5.7 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	36
5.8 Hasil Uji Reabilitas Kompetensi	36
5.9 Hasil Uji Reabilitas Prestasi Kerja	37
5.10 Hasil Uji Reabilitas Promosi Jabatan	37
5.11 Analisis Deskriptif Kompetensi	38
5.12 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja	39
5.13 Analisis Deskriptif Promosi Jabatan	40
5.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	41



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Konsep 20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 30



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan atau instansi. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau instansi perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana cara agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi pegawai salah satunya dengan cara promosi jabatan.

Peran kompetensi sangat diperlukan dalam penilaian prestasi kerja pegawai karena semakin tinggi kinerja pegawai dengan kompetensi yang dimiliki dengan prestasi kerja yang baik maka memudahkan menentukan beberapa tujuan seperti promosi jabatan, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

Pendapat lain mengatakan arti kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan

kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat.

Menurut Stephen Robbin (2007:38), pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efisien dan efektif. Bagi para pegawai Penilaian Prestasi Kerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensi yang ada. Penilaian prestasi kerja juga dapat memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kinerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan mereka di masa yang akan datang guna untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Suatu perusahaan tentunya memiliki visi dan misi. Namun terkadang muncul kendala yang membuat tidak tercapainya visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mencegahnya maka pihak perusahaan harus memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai hasil kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Berikut beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai penilaian prestasi kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017;p.143) Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja

pegawai. Mila Badriyah (2015;p.137) mendefinisikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan.

Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang ada dari pegawainya.

Promosi jabatan yang dilakukan di Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten gowa ada beberapa yang masih harus diperhatikan misalnya perekrutan dan promosi jabatan ada yang masih menggunakan sistem kekeluargaan atau pendekatan kepada orang-orang yang memiliki kekuasaan atau jabatan terhadap suatu instansi tanpa melihat kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki oleh orang tersebut.

Menurut Hasibuan (2002: 108) bahwa: "Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar."

Menurut Siagian (2009;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan

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

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Kompetensi dan penilaian Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kabupaten Gowa.

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa?
2. Apakah Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

- a. Menambah ilmu pengetahuan, pemahaman, dan wawasan yang lebih luas dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang kompetensi pegawai, prestasi kerja, dan promosi jabatan.
- b. Sebagai bahan referensi atau kajian bagi peneliti-peneliti berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian.
- c. Sebagai salah satu syarat kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana ekonomi universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh pihak instansi khususnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa
- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan masukan dalam melaksanakan kegiatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Teori

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada banyak pengertian dari beberapa ahli mengenai manajemen sumber daya manusia salah satunya, dikemukakan oleh Edison et al. (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Hamali (2016:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Zainal et al. (2015:1) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*)

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumberdaya manusia dengan personal (*personalia*, kepegawaian, dan sebagainya).

Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia) dengan demikian secara sederhana pengertian sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Pengertian manajemen sumber daya manusia di atas secara sederhana adalah mengelola manusia. Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Darodjat (2015:49) fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. *Human Resource Planning*. Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan. Untuk dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui : perencanaan sumber daya manusia.

b. *Personnel Procurement*. Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia melalui: rekrutmen, seleksi, penempatan serta kontrak tenaga kerja.

c. *Personnel Development*. Menegembangkan sumber daya manusia, keterampilan, keahlian dan pengetahuan melalui : program orientasi tenaga kerja pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier.

d. *Personal Maintenance*. Memelihara sumber daya manusia gaji, reward, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, menyelesaikan perselisihan, menyelesaikan keluhan dan relationship perusahaan.

e. *Personal Utilization*. Memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya

manusia termasuk didalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga operasi. Agar Sumber Daya Manusia bekerja dengan baik melalui: motivasi, penilaian kerja/feed back, peraturan/pemberian "hadiah" dan "hukuman".

B. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Istilah "kompetensi" atau kata "kompeten" pasti sudah akrab ditelinga kita, apabila pengertian kita sama dengan kebanyakan orang, kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemauan dan kata dasarnya sendiri yaitu kompeten, tentu saja yang berarti mampu atau terampil. Dalam manajemen sumber daya manusia kompetensi mengacu kepada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil terhadap suatu pekerjaan.

Menurut Markx Pattiasina (2011: 45) menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut nagari, Hilda Berliana (2015: 20) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dalam hal ini yang menjadi indikator untuk mengukur kompetensi pegawai adalah berupa pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitud).

Didalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial, atau dengan kata lainnya prolehan finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi.

Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka dituntut untuk

melakukan pengembangan diri baik dari segi *education* (pendidikan) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran.

Kompetensi sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan karena kompetensi digunakan sebagai kriteria untuk promosi jabatan dan kemajuan perusahaan (Marsh, 2014). Promosi jabatan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya karena seorang manajer dalam menerapkan sistem promosi jabatan harus secara aktif memilih bakat dan kemampuan bagi perusahaan dan efektif meningkatkan daya saing terhadap perusahaan lain (Lai, 2012).

Berikut ini merupakan pengertian kompetensi yang menjelaskan definisi-definisi yang diambil dari beberapa sumber

Barbazette (2005) dalam Priansa (2016:254) menyatakan bahwa kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan karyawan, dan perilaku mereka yang dapat diamati. Jika salah satu kompeten, maka kinerjanya efektif bahkan mungkin luar biasa.

Menurut Edison et al. (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*).

Adapun menurut Zainal et al. (2015:231) Kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif atau kompetensi terbaik yang beragam dan berbeda dengan pengunjung kerja yang tingkat kompetensinya rata-rata.

2. Tujuan Penilaian Kompetensi

Secara umum ada beberapa tujuan mengapa seorang karyawan tersebut perlu dilakukan penilaian kompetensi. Adapun tujuan penilaian Kompetensi menurut Fahmi (2016:50):

- a. Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- b. Sebagai acuan untuk menetapkan diposisi mana pegawai tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
- c. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi.
- d. Nilai kompetensi dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stakholder* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

3. Unsur- unsur Kompetensi

Edison et al. (2016:145) mengemukakan bahwa seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini:

- a. Pengetahuan (*knowleg*). Memiliki pengetahuan yang didapatkandari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- b. Keahlian (*skill*). Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang

ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability). Memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.

e. Sikap (attitude). Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha, jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

4. Indikator Kompetensi

Menurut Edison et al (2016:17) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). indikator dari kompetensi yaitu :

- a. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi
 - 1) Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan.
 - 2) Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
- b. Keahlian yang meliputi:
 - 1) Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani
 - 2) Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah
 - 3) Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.
- c. Sikap
 - 1) Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja
 - 2) Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melakukan pekerjaan
 - 3) Serius menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan.

C. Penilaian Prestasi kerja

1. Pengertian penilaian Prestasi Kerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh kekaryaannya yang bersangkutan.

Prestasi kerja karyawan sangat menentukan promosi jabatan karena apabila penilaian tidak dilakukan dengan baik, maka perusahaan akan salah dalam menempatkan pegawai pada jabatan yang diberikan (Ojokuku 2013).

Menurut Sikula (2001) dalam Priansa (2016:272) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda.

Menurut Siagian (2015:225) sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja pada karyawan dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

- a. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan.
- c. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu berdokumentasikan dengan rapi dalam arsip setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang,

baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

d. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Menurut Handoko (1995) dalam Sunyoto (2012:198) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai/karyawan.

2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012:199) mengatakan bahwa manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.

b. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepiutusnya.

c. Keputusan-keputusan Penempatan

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer, dan demosi atau penurunan pangkat.

1. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk

diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

2. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Untuk meyakinkan umpan balik bagi seorang karyawan, maka karyawan harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan.

3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012:89) tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan
4. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-

D. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

Motivasi yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Sifat dasar manusia pada umumnya ingin menjadi baik, lebih maju dari posisi yang dipunya pada saat ini. Karena itulah mereka pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju didalam organisasi dinamakan dengan promosi (penaikan jabatan).

Edison et al. (2016:231) mengemukakan bahwa promosi jabatan adalah proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkat yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karir.

Menurut Fahmi (2016:88) promosi adalah suatu kenaikan pada seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Suatu promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Misalnya jabatan karyawan bisa ke posisi super supervisor. Bahkan bisa juga promosi dari posisi kepala divisi wilayah kecil kepada divisi wilayah besar. Seperti kepala divisi sumber daya manusia wilayah sumatera utara menjadi kepala divisi wilayah jakarta pusat.

Menurut Zainal et al. (2015:155) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan level (tingkatan).

Promosi selalu akan diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Seseorang dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari karyawan lain meskipun mungkin oleh pemimpin dinilai prestasi yang ada belum memuaskan.

2. Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2012:111) menemukan beberapa indikator yang biasanya digunakan dalam promosi jabatan, yaitu :

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut harus sesuai kata dengan perbuatan. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

2. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat yang baik.

4. Kerjasama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik baik horisontal dan vertikal dalam mencapai tujuan perusahaan dengan demikian akan tercipta suasana kerja yang baik antara sesama karyawan.

5. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korps. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.

6. Kepemimpinan

Dia harus mampu dan membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari bawahannya.

7. Komunikatif

Karyawan itu mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik sehingga tidak menjadi miskomunikasi

8. Pendidikan

Karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

3. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu menjadi salah satu atau acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan

penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian kompetensi karyawan dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Tedahulu

NO	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Yang Terikat	Hasil Penelitian
1	Edi Mangera (2011)	Pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada badan kepegawain Negara kantor regional makassar IV	Promosi jabatan pada badan kepegawain negara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh koefisien determinasi $(R^2)=0,753$. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,30% promosi jabatan pegawai dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja, sedangkan sisanya $(100\%-75,30\%=24,70\%)$ dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
2	Utari Ketrina Sinaga (2014)	Pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT.Bank Mandiri retail cabang pusat pasar medan.	Promosi jabatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian tersebut memberikan hasil variabel penelitian prestasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. bank Mandiri tbk. Cabang pusat pasar medan dengan kontribusi Adjusted R Squer sebesar 61,8% promosi jabatan dipegaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut

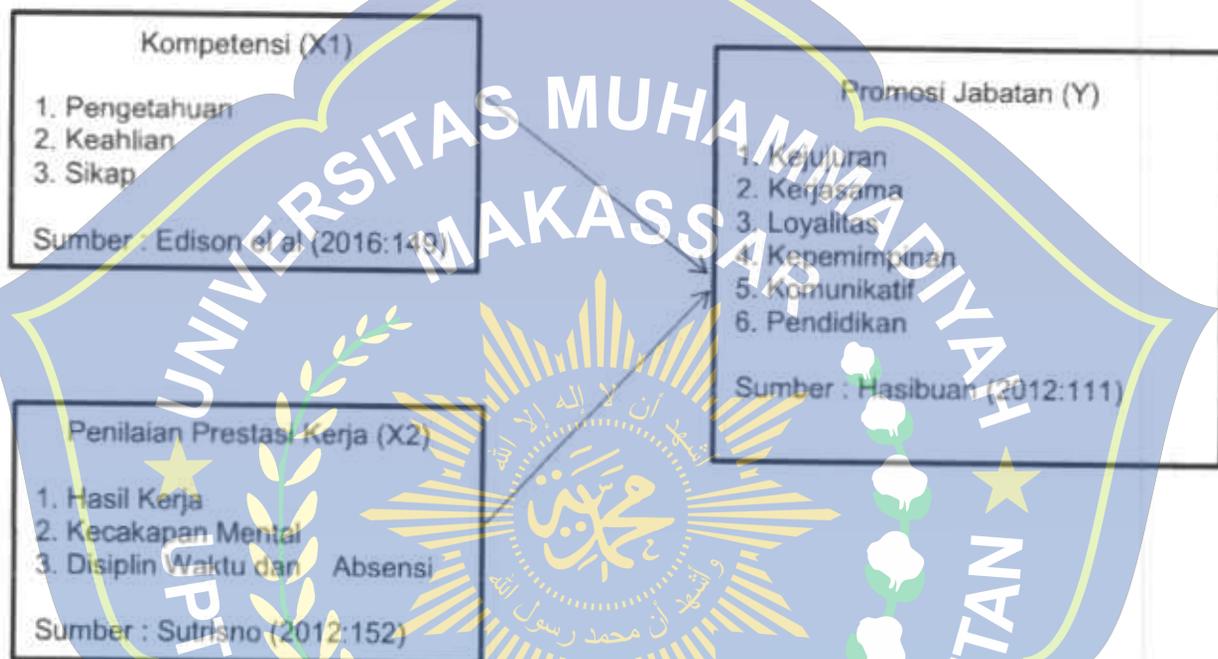
				sertakan dengan penelitian ini.
3	Sukma Juwati tajudin (2012)	Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	Promosi jabatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian tersebut memberikan pengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep
4	Muhammad Fadli Rizky (2013)	Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PPTN XIV (pesero) Makassar	Promosi jabatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh persamaan $Y=2,177+0,283X$. nilai r sebesar 0,261 yang artinya terjadi hubungan positif antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan. Untuk menguji hipotesis didapat t hitung $> t$ tabel yaitu 22,568 $>$ 3,99 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan penelitian diatas, novelty atau keterbaruan dalam penelitian ini adalah dilakukan pada masa pandemi Covid-19 sehingga memungkinkan adanya pembaruan pada hasil penelitian. Karena melihat pada tabel diatas yang dilakukan sebelum masa pandemi terjadi. Selain itu, kondisi sekarang yang mengharuskan para pegawai untuk bekerja dari rumah atau Work From Home (WFH) sehingga

membuat penelitian ini menjadi sangat berbeda dari penelitian diatas.

4. Kerangka Konsep

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, maka pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan dapat dijabarkan dalam bentuk kerangka fikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, hipotesis yang diajukan atas permasalahan yang telah dikemukakan antara lain :

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

H2 : Diduga penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten

Gowa

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. dengan teknik korelasional seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 2002). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara *variable kompetensi dan penilaian prestasi kerja* (sebagai variabel bebas, X) dengan *promosi jabatan pegawai* (sebagai variabel terikat, Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini akan dilakukan di pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten gowa. Yang berlokasi di jln. Mesjid Raya Nomor 30 Sungguminasa .

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama dua bulan dimulai dari bulan Oktober – Desember 2021.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional adalah pelekatan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan yang perlu untuk mengukur

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini berkaitan erat dengan pengaruh kompetensi kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala *likert* (skala tingkat).

Menurut Sugiyono (2013:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner digunakan dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel

Skor	Keterangan
1	Tidak Setuju (TS)
2	Kurang Setuju (KS)
3	Cukup Setuju (CS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau Valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor tiap butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variable. Setelah itu menentukan hipotesis, H_0 : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan skor total konstruk.

Setelah mengajukan hipotesis kemudian uji dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (tabel product moment dengan signifikan 0,05) untuk degree of freedom (df) = $n-k$ suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung dan r tabel bernilai positif. (Ghozali, 2011 :52)

b. Uji realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2011:48)

Adapun cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach alpha, suatu konstruk atau variable dikatakan relibel jika memberikan nilai Cronbach alpha $>0,60$ (Nunnaly dalam Ghozali, 2011 :48)

2. Analisis Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Persamaan linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan rumus (Sugiono, 2013:250) :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana :

Y = Promosi jabatan

a = konstanta

b_0 = Koefisien konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Penilaian prestasi kerja

e = Error, variabel gangguan

3. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial untuk mengukur tingkat signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat DPMD Kabupaten Gowa

Keberadaan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Disamping itu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) adalah satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya membantu bupati dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa serta pelaksanaan dinas sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, diatur dalam Peraturan Bupati Gowa Nomor 55 Tahun 2016.

B. Visi dan Misi

1. Visi

Rumusan visi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa, tidak dapat dipisahkan dan merupakan penajaman dari visi pembangunan Kabupaten Gowa Tahun 2016 – 2021, yaitu :

"Terwujudnya Masyarakat yang Berkualitas, Mandiri dan Berdaya Saing dengan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik"

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2016 – 2021 dan kondisi umum yang dihadapi dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat khususnya masyarakat miskin dan penyelenggaraan pemerintahan desa, dirumuskan visi Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa sebagai cerminan, gambaran peran dan kondisi yang ingin diwujudkan serta merupakan arah kebijakan dalam penyusunan program dan kegiatan strategik sesuai kondisi obyektif lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa lima tahun ke depan, yaitu:

"Terwujudnya Penguatan Keberdayaan Masyarakat dan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Desa"

Pernyataan visi tersebut mencerminkan suatu keinginan atau cita-cita untuk menjadi motor penggerak perubahan dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat dan penyelenggaraan pemerintahan desa, yang mengandung makna :

A. Penguatan Keberdayaan Masyarakat

Merupakan tujuan awal sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan dan kemandirian masyarakat dalam seluruh aspek kehidupan meliputi aspek ekonomi, sosial budaya, lingkungan hidup dan politik sehingga secara bertahap masyarakat mampu membangun diri dan lingkungannya serta berperan aktif dalam proses pembangunan mulai penyusunan perencanaan, pelaksanaan, pembiayaan, pemanfaatan, pemeliharaan dan pengembangan hasil pembangunan.

B. Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Desa

Merupakan tujuan selanjutnya yang ingin dicapai yaitu terwujudnya suatu tatanan pemantapan kerangka aturan/regulasi, pemantapan kelembagaan pemerintahan desa, pemantapan pengelolaan Keuangan desa, pemantapan administrasi pemerintahan desa pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa.

2. Misi

Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa yang ditetapkan merupakan peran strategis yang diinginkan dalam mencapai visi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

Rumusan misi yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa Tahun 2016-2021, didasarkan pada penetapan kebijaksanaan dan memfasilitasi penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat.

Adapun Misi Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa Tahun 2016-2021, yaitu :

- a. Mengembangkan kapasitas kelembagaan masyarakat dan kerjasama desa.
- b. Mengembangkan pembangunan dan usaha ekonomi desa.
- c. Memantapkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan desa.
- d. Memantapkan kualitas dukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

C. Struktur Organisasi dan Job Description

a. Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa



b. Job Description

Job Description Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Gowa terdiri dari Kepala, Sekretariat, yang terbagi atas 3 (tiga) Sub bagian yaitu:

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Sub Bagian perencanaan pelaporan dan Keuangan
- c. Sub Bagian Program

Selain itu, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kab. Gowa memiliki 3 (tiga) bidang, masing- masing bidang mempunyai 3 (tiga) sub bidang yaitu:

1. Bidang Bina Pemerintahan Desa
 - a. Seksi Penataan dan Adminiatrasi Pemerintahan Desa
 - b. Seksi Evaluasi Perkembangan Desa
 - c. Seksi Keuangan dan Aset Pemerintahan Desa
2. Bidang Kelembagaan dan Kerja Sama Desa
 - a. Seksi Kelembagaan Desa dan Sosial Budaya Masyarakat
 - b. Seksi Pengembangan Kapasitas masyarakat
 - c. Seksi Kerja Sama Desa
3. Bidang Pembangunan dan Usaha Ekonomi Desa
 - a. Seksi Pembangunan Desa dan Kawasan Perdesaan
 - b. Seksi Pendayagunaan SDA dan Teknologi Tepat Guna
 - c. Seksi Pengembangan Usaha Ekonomi Desa.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan

desa kabupaten Gowa.

Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Gowa.

Responden dalam Penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa yang dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Adapun Karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini antara lain jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan lama kerja.

1. Jenis kelamin

Karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	19	63,3 %
Perempuan	11	36,7 %
Total	30	100 %

Sumber ; data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu mengenai deskriptif karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan jumlah responden terbesar adalah laki-laki yakni sebesar 63,3 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia Responden	Frekuensi (orang)	Persentase %
30 – 40 tahun	20	66,7 %
41 – 50 tahun	3	10 %
51 – 60 tahun	7	23,3 %
Total	30	100 %

Sumber ; data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.2 yaitu mengenai deskriptif karakteristik Responden berdasarkan Usia, menunjukkan jumlah responden terbesar adalah yang berumur 30 – 40 tahun yakni sebesar 66,6 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa berumur 30 -40 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ..

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase %
SMA	-	-
S1	23	76,7 %
S2	7	23,3 %
Total	30	100 %

Sumber : Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.3 yaitu mengenai deskriptif karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir, menunjukkan jumlah responden terbesar adalah S1 yakni sebesar 76,7 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa adalah berpendidikan S1.

4. Lama Kerja

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase %
5 – 15 tahun	22	73,3 %
16 – 25 tahun	1	3,3 %
26 tahun Keatas	7	23,3 %
Total	30	100 %

Sumber : data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.4 yaitu mengenai deskriptif karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja, menunjukkan jumlah responden terbesar adalah 5 – 15 tahun yakni sebesar 73,3 % Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa rata-rata bekerja 5 – 15 tahun

b.Uji instrument Penelitian

1.Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi produk momen, kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya pertanyaan – pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. $(a, n-2)$ dari tabel produk moment $a= 5\%$ dan $n=30$
2. Jumlah responden sebanyak 30 responden untuk di uji
3. r hitung (tabel *corrected item total correlation*) $> r$ tabel (tabel *product moment*) atau bernilai positif maka data dikatakan valid.

Uji validitas akan menguji masing – masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas dari kompetensi dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Desa Kabupaten Gowa.

a. Variabel Kompetensi

Tabel 4.5 Hasil uji Validitas kompetensi

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Kompetensi 1	0,775	0,374	Valid
Kompetensi 2	0,851	0,374	Valid
Kompetensi 3	0,661	0,374	Valid
Kompetensi 4	0,848	0,374	Valid
Kompetensi 5	0,718	0,374	Valid
Kompetensi 6	0,623	0,374	Valid

Sumber : data diolah SPSS 2021

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel kualitas pelayanan memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan berdasarkan r hitung lebih besar dari r tabel 0,374.

b. Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Prestasi Kerja 1	0,831	0,374	Valid
Prestasi Kerja 2	0,828	0,374	Valid
Prestasi Kerja 3	0,761	0,374	Valid
Prestasi Kerja 4	0,784	0,374	Valid
Prestasi Kerja 5	0,677	0,374	Valid
Prestasi Kerja 6	0,563	0,374	Valid

Sumber : data diolah SPSS 2021

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,374.

c. Variabel Promosi jabatan

Tabel 4.7 Hasil uji Validitas Promosi Jabatan

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
PJ1	0,383	0,374	Valid
PJ2	0,407	0,374	Valid

PJ3	0,608	0,374	Valid
PJ4	0,847	0,374	Valid
PJ5	0,314	0,374	Valid
PJ6	0,855	0,374	Valid

Sumber : data diolah SPSS 2021

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan memiliki kriteria valid untuk semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,374

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

(Ghozali, 2011:47) SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), suatu konstruk atau validitas dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$ (Nunaly, 1994 dalam Ghozali, 2011:48). Perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 21.

a. Variabel kompetensi

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Kompetensi	0,834	6	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS 2021

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel kompetensi sebesar 0,834 dengan demikian dapat disimpulkan dalam pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari

0,60

b. Variabel penilaian Prestasi Kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	keterangan
Prestasi kerja	0,834	6	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS 2021

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Prestasi Kerja sebesar 0,834 dengan demikian dapat disimpulkan dalam pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60

c. Variabel Promosi jabatan

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Promoi Jabatan	0,624	6	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS 2021

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Promosi Jabatan sebesar 0,624 dengan demikian dapat disimpulkan dalam pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60

c. Analisis deskriptif

Statistik Deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang di peroleh dari jawaban responden terhadap masing – masing indikator pengukur variabel. Statistic deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

a.Kompetensi

Dalam Penelitian Kompetensi (X1), ini menggunakan 3 indikator untuk mengukur Kompetensi , yaitu :

Tabel 4.11 Kompetensi

NO	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata -
		SS (5)		S (4)		CS (3)		KS(2)		TS(1)		Rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1.1	11	36,7	18	60,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,33
2	X1.1.2	15	50,0	15	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,50
Rata-rata 4,415												
3	X1.2.1	15	50,0	12	40,0	3	10,0	0	0,0	0	0,0	4,40
4	X1.2.2	14	46,7	14	46,7	2	6,7	0	0,0	0	0,0	4,40
Rata-rata 4,40												
5	X1.3.1	15	50,0	15	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,50
6	X1.3.2	17	56,7	12	40,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,53
Rata-rata 4,515												
Total Rata-Rata : 26,66												

Sumber : data diolah SPSS 2021

Berdasarkan table 4.11 tentang jawaban responden mengenai kompetensi dapat diketahui bahwa nilai mean variabel kompetensi 26,66 pernyataan yang memberikan nilai rata rata terbesar adalah pada pernyataan X1.3.2 dengan nilai rata-rata 4,53. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X1.1.1 dengan nilai rata-rata 4,33.

b.Prestasi Kerja (X2)

Dalam Penelitian Prestasi Kerja (X2), ini menggunakan 3 indikator untuk mengukur Prestasi Kerja , yaitu :

Tabel 4.12 Prestasi Kerja

NO	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata - Rata
		SS (5)		S(4)		CS (3)		KS(2)		TS(1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1.1	10	33,3	19	63,3	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,30
2	X2.1.2	13	43,3	17	56,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,43
Rata-rata 4,36												
3	X2.2.1	14	46,7	13	43,3	3	10,3	0	0,0	0	0,0	4,37
4	X2.2.2	14	46,7	15	50,0	2	3,3	0	0,0	0	0,0	4,43
Rata-rata 4,40												
5	X2.3.1	18	60,0	12	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,60
6	X2.3.2	18	60,0	12	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,60
Rata-rata 4,60												
Total Rata-Rata : 28,73												

Sumber : data diolah SPSS 2021

Berdasarkan table 4.12 tentang jawaban responden mengenai penilaian prestasi kerja dapat diketahui bahwa nilai mean variabel penilaian prestasi kerja 26,73. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan X2.3.1 dan X2.3.2 dengan nilai 4,60. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai terendah adalah pada pernyataan X2.1.1 dengan nilai rata-

rata 4,30.

c.Promosi Jabatan (Y)

Dalam Penelitian Promosi jabatan (Y), ini digunakan 6 butir pernyataan untuk mengukur Promosi jabatan , yaitu :

Tabel 4.13 Promosi Jabatan

NO	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata
		SS(5)		S(4)		CS(3)		KS(2)		TS(1)		-
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Rata
1	Y1	17	56,7	13	43,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,57
2	Y2	15	50,0	14	46,7	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,47
3	Y3	15	50,0	14	46,7	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,47
4	Y4	10	33,3	16	53,4	4	13,3	0	0,0	0	0,0	4,20
5	Y5	9	30,0	20	66,7	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,27
6	Y6	10	33,3	15	50,0	5	16,7	0	0,0	0	0,0	4,17
Total Rata-Rata : 26,15												

Sumber : data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.13 tentang jawaban responden mengenai promosi jabatan dapat diketahui bahwa nilai mean variabel promosi jabatan 26,15 pernyataan yang memberikan nilai rata rata terbesar adalah pada pernyataan Y1 dengan nilai rata-rata 4,57. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan Y6 dengan nilai rata-rata 4,17.

d.Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat baik dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig	Keterangan
	Promosi jabatan	11,903		3,132	,004	Signifikan
Kompetensi		,007	,009	,044	,965	Tidak Signifikan
Prestasi Kerja		,525	,610	3,142	,004	Signifikan
R = ,615 R Square = ,379 F = 8,225 Sig = ,002						

Sumber : data diolah dari (SPSS 21), Juli 2021

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dan koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,903 + 0,007 X_1 + 0,525 X_2 + e$$

Dimana

Y : Promosi Jabatan

X₁ : Kompetensi

X₂ : Penilaian prestasi kerja

e : Standar eror

e. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

a. Hasil Uji signifikan parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan pada tabel 4.14 untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

- Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap promosi jabatan (Y).

Tabel diatas nilai t hitung untuk kompetensi sebesar ,044 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,051 maka dapat disimpulkan t hitung ,044 < t tabel 2,051 dan nilai signifikan 0,955 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kompetensi terhadap promosi jabatan ditolak, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap promosi jabatan ,dengan demikian H1 ditolak.

- Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y)

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung prestasi kerja sebesar 3,142 sedangkan nilai t tabel 2,051 maka dapat disimpulkan t hitung 3,142 > t tabel 2,051 dan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja terhadap promosi jabatan diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Dengan demikian H2 diterima.

f. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi (X1) terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa

Berdasarkan uji dari tabel koefisien uji statistic t, nilai t hitung untuk variabel kompetensi (X1) adalah sebesar ,044 sedangkan t tabel 2,051 maka dapat diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan 0,955 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Gita Dwi Sasmita, (2016), yang meneliti "Pengaruh prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada Inna Sindhu Beach Hotel Sanur" yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan sebesar 2,385. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan sebesar 2,254, nilai signifikansi di bawah 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan indikator Kompetensi yaitu pengetahuan, keahlian, sikap berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

Adapun fakta yang saya dapatkan dilapangan mengenai kompetensi

terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa disebabkan beberapa factor yaitu pendekatan,kekeluargaan sehingga orang yang berkompentensi tidak begitu diperhatikan dalam melakukan promosi jabatan karena pengaruh kekeluargaan dan kedekatan seseorang terhadap mereka yang memiliki jabatan yang lebih tinggi.

2.Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Gowa.

Berdasarkan tabel koefisien uji statistic t, nilai t hitung untuk variabel penilaian prestasi kerja (X2) adalah sebesar 3,142 sedangkan t tabel 2,051 maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari Ketrina Sinaga (2014) yang meneliti "Pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bark Mandiri retail cabang pusat pasar medan, menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan .

Hasil ini menunjukkan bahwa indikator penilaian prestasi kerja yaitu hasil kerja,kecakapan Mental, disiplin Waktu dan Absensi berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variable kompetensi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Dinas maupun pihak-pihak yang lain. Adapun beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada dinas pemberdayaan Masyarakat dan desa, oleh karena itu pegawai harus meningkatkan kompetensi yang mereka miliki.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa. Oleh karena itu pegawai harus mempertahankan prestasi yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa kin*. Bandung : PT. Revika Aditama
- Edison dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung : Alfabeta.
<https://www.maxmanroe.com/ind/manajemen/pengertian-kompetensi.html>
<http://repo.darmajaya.ac.id/460/3/BAB%20II.pdf>
<https://www.konsultanpsikologijakarta.com/promosi-kegiatan-keperawatan-keperawatan-ah/>
- Edison, et al (2016:17) <http://repository.unpas.ac.id/30712/5/10/BAB%20II.pdf>
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Hasibuan, S.P Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke EnamBelas)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nagari, Hilda Bediana. 2014. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Fakultas Ekonomi. Universitas Widyatama. Bandung
- Mangera, Edi. 2011. *Pengaruh Penilaian Prestasi kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pada Badan kepegawaian Negara kantor Regional IV Makassar*
- Ojokuku, R M. 2013. *Effect of Performance Appraisal System on Motivation and Performance at of Academics in Nigerian Public Universities*. Australian Journal of Bussiness and Manajemen Research, 3(3).
- Rizky, Muhammad Fadli. 2013. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PPTN XIV (persero) Makassar*
- Sasmita, Ida Ayu Gita Dwi. 2016. *Pengaruh Prestasi Kerja da Kompetensi*

Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Inna Shindu Beach Hotel Sanur.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta

Sinaga, Utari Ketrina. 2014. Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT.bank Mandiri *retail* cabang Pusat Pasar medan.

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Sutrino, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana

Tajudin, Sukma Juwati. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan Pada PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Zainal, Feitzhal Rivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers



L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN GOWA

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar saya sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa" maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

Makassar 31, Januari 2022

NUR IRAWAN ABADI ZAINAL

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita*

(*lingkari yang benar) Usia :

Lama Kerja Tahun

Tingkat Pendidikan : SMA / Diploma / Sarjana / Pasca Sarjana / Lainnya* (*lingkari yang benar)

II. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checkist (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna:

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pernyataan hanya membuluhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.

4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. Kompetensi (X1) Dan Penilaian Prestasi Kerja (X2)

Kompetensi (X1)		SS	S	CS	KS	TS
NO	Pernyataan	5	4	3	2	1
1	Pegawai DPMD memiliki pengetahuan yang cukup dalam mendukung pekerjaan yang ditangani.					
2	Pegawai selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki.					
3	Pegawai mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan.					
4	Pegawai memiliki kemampuan mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan.					
5	Pegawai selalu berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.					
6	Pegawai selalu perhatian dan menanggapi dengan serius setiap keluhan-keluhan masyarakat.					

Penilaian Prestasi Kerja (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai adalah orang yang dapat diandalkan dalam hal penyelesaian pekerjaan					
2	Standar kualitas kerja yang telah diterapkan dapat Pegawai capai dengan baik					
3	Dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari Pegawai mengetahui tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan					
4	Pegawai datang dan pulang sesuai dengan waktu yang diterapkan					
5	Pegawai belum pernah absen / tidak hadir tanpa alasan yang jelas					
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					

B. Promosi jabatan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Tingkat kejujuran Pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan sangat tinggi					
2	Selama menjalankan pekerjaan Pegawai tidak kesulitan bekerja sama dengan tim/rekan kerja					
3	Saya selalu ikut serta dalam berkontribusi dalam kegiatan sosial					
4	Jabatan Pegawai sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
5	Pegawai selalu menyampaikan pendapatnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan					
6	Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai kemampuan pegawai					

Kolom ini disediakan kepada bapak/ibu untuk menulis komentar/masukan yang berkaitan pada penelitian ini.



TABULASI DATA

Variabel Kompetensi (X1)

1	2	3	4	5	6	JUMLAH
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	3	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	5	26
4	4	3	4	5	5	25
4	4	3	4	5	5	25
4	4	3	4	4	5	24
4	5	5	5	4	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	5	28
4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	4	26
5	4	5	4	4	4	26
4	4	5	4	5	5	27
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
4	4	5	5	4	4	26

Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2)

1	2	3	4	5	6	JUMLAH
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	3	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	5	26
4	4	3	4	5	5	25
4	4	3	4	5	5	25
4	4	3	4	4	5	24
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	5	28
4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	4	29
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	4	5	5	29
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30

Variabel Promosi Jabatan(Y)

1	2	3	4	5	6	JUMLAH
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	5	27
5	4	3	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
5	5	5	4	4	4	27
4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26
4	3	4	5	5	5	26
4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	4	26
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	4	5	29
5	5	4	4	4	4	26
4	5	5	5	4	5	28
4	4	4	3	4	3	24
4	4	5	5	4	5	27
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	3	4	3	24
5	4	4	3	4	3	23
4	4	4	3	5	3	23
5	5	5	4	3	4	26

Validitas

1.Kompetensi (X1)

Correlations							
	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	JUMLAH
Pearson Correlation	1	,620**	,467**	,609**	,496**	,294	,775**
sig. (2-tailed)		,000	,009	,000	,005	,114	,000
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,620**	1	,603**	,655**	,600**	,356	,851**
sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,053	,000
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,467**	,603**	1	,510**	,201	,054	,661**
sig. (2-tailed)	,009	,000		,004	,287	,778	,000
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,609**	,655**	,510**	1	,436*	,544**	,848**
sig. (2-tailed)	,000	,000	,004		,016	,002	,000
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,496**	,600**	,201	,436*	1	,593**	,718**
sig. (2-tailed)	,005	,000	,287	,016		,001	,000
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,294	,356	,054	,544**	,593**	1	,623**
sig. (2-tailed)	,114	,053	,778	,002	,001		,000
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,775**	,851**	,661**	,848**	,718**	,623**	1
sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Penilaian Prestasi Kerja (X2)

Correlations

	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	JUMLAH
Pearson Correlation	1	,780**	,549**	,578**	,466**	,336	,831**
sig. (2-tailed)		,000	,002	,001	,010	,069	,000
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,780**	1	,638**	,526**	,439*	,302	,828**
sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,015	,105	,000
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,549**	,638**	1	,566**	,352	,145	,761**
sig. (2-tailed)	,002	,000		,001	,057	,445	,000
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,578**	,526**	,566**	1	,390	,390	,784**
sig. (2-tailed)	,001	,003	,001		,033	,033	,000
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,466**	,439*	,352	,390	1	,444	,677**
sig. (2-tailed)	,010	,015	,057	,033		,014	,000
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,336	,302	,145	,390	,444	1	,563**
sig. (2-tailed)	,069	,105	,445	,033	,014		,001
	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,831**	,828**	,761**	,784**	,677**	,563**	1
sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Promosi Jabatan (Y)

Correlations

	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	JUMLAH
Pearson Correlation	1	,367*	,008	,062	-,070	,114	,383*
Sig. (2-tailed)		,046	,967	,746	,713	,548	,037
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,367*	1	,472*	,018	-,317	-,029	,407*
Sig. (2-tailed)	,046		,008	,924	,088	,880	,026
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,008	,472*	1	,382*	-,201	,403*	,608**
Sig. (2-tailed)	,967	,008		,037	,287	,027	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,062	,018	,382*	1	,339	,965**	,847**
Sig. (2-tailed)	,746	,924	,037		,067	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-,070	-,317	-,201	,339	1	,347	,314
Sig. (2-tailed)	,713	,088	,287	,067		,060	,091
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,114	-,029	,403*	,965**	,347	1	,855**
Sig. (2-tailed)	,548	,880	,027	,000	,060		,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,383*	,407*	,608**	,847**	,314	,855**	1
Sig. (2-tailed)	,037	,026	,000	,000	,091	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

B. Reliabilitas

1. Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

2. Penilaian Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

3. Promosi Jabatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	6

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.333	1,713

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,259	2	24,130	8,225	,002 ^b
	Residual	79,208	27	2,934		
	Total	127,467	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,903	3,801		3,132	,004
1 X1	,007	,160	,009	,044	,965
X2	,525	,167	,610	3,142	,004

a. Dependent Variable: Y





PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

JL. Masjid Raya No. 38 Tlp. 0411-887188 Sungguminasa 92111

Sungguminasa, 22 Oktober 2021

Kepada Yth.

503/1222/DPM-PTSP/PENELITIAN/XII/2021

Dinas Pemberdayaan Masyarakat & Desa
Kabupaten Gowa

Rekomendasi Penelitian

di-
Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor S.01/PTSP/2021 tanggal 17 Desember 2021 tentang Izin Penelitian.

ini disampaikan kepada saudara/bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **MUR IRAWAN ABADI ZAINAL**
 Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang / 27 November 1995
 Nomor Pokok : 105721131917
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Btn Nusa Tamarunang

dimaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Tesis/Disertasi/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul "**PENGARUH KOMPETENSI NILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN GOWA**"

Waktu : 22 Oktober 2021 s/d 22 Desember 2021
 Mengikuti : -

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

- Sebelum melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
- Penelitian/Pengambilan Data tidak menyimpang dari izin yang diberikan.;
- Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
- Kepada yang bersangkutan wajib memakai masker;
- Kepada yang bersangkutan wajib mematuhi protokol kesehatan pencegahan COVID-19.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.



Ditandatangani secara elektronik oleh :

a.n. BUPATI GOWA

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

H.INDRA SETIAWAN ABBAS,S.Sos,M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip. : 19721026 199303 1 003



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No 259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nur Irawan Abadi Zainal

NIM : 105721131917

Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6%	10 %
2	Bab 2	16%	25 %
3	Bab 3	10%	10 %
4	Bab 4	6%	10 %
5	Bab 5	0%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 12 Januari 2022

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursinah, S.Hum, M.I.P
NBM. 964 591

BIOGRAFI PENULIS



Nur Irawan Abadi Zainal panggilan Wapo lahir di Ujung Pandang pada tanggal 27 November 1995 dari pasangan suami istri Bapak Zainal Abidin dan Ibu Murniati. Peneliti adalah anak kedua dari 5 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Btn Nusa Tamarunang. Pendidikan yang

telah di tempuh oleh peneliti, SD Negeri 6 Botokamase Tahun 2001 lulus tahun 2007, SMP Negeri 3 Palangga Lulus tahun 2010, SMA Negeri 3 Sungguminasa lulus tahun 2013, dan mulai tahun 2017 mengikuti program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN