

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

Oleh

AYU RAHMAWATI

105720508314



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

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

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Di susun dan diajukan oleh :

AYU RAHMAWATI

10572050834

Kepada :

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

HALAMAN PERSEMBAHAN

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.

"if you believe in your self anything is posible"



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa".

Nama Mahasiswa : Ayu Rahmawati

No. Stambuk/NIM : 105720508314

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) fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari kamis tanggal 30 Agustus 2018

Makassar, 31 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Andi Mappatempo, SE., MM
NIDN: 0921037201

Pembimbing II

Ismail Badollahi, SE., Msi. Ak. CA
NIDN: 0915058801

Mengetahui,

Dekan,

Ismail Basuliong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi Manajemen

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Ayu Rahmawati, Nim : 105720508314, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013 / 2018,18 Dzulhijjah 1439 H / Tanggal 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulhijjah 1439 H

Makassar, -----

30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
2. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
3. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)
4. Nasrullah, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Rahmawati
Stambuk : 105720508314
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan 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 siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Telah diujikan pada tanggal 30 Agustus 2018

Makassar, 30 Agustus 2018



Yang membuat Pernyataan,


Ayu Rahmawati

NIM: 105720491414

Diketahui Oleh :

Dekan,

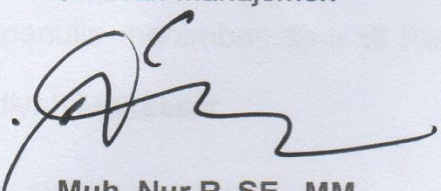
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 503078

Ketua,

Jurusan Manajemen


Muh. Nur R, SE., MM

NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas terucap selain ungkapan puji syukur kepada Allah SWT, karena limpahan rahmat dan hidayahnya_Nyalah sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini, dan tak lupa pula mengirimkan salawat dan tazlim kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Sembah sujud dan rasa terima kasih yang sedalam-dalam penulis hanturkan kepada ayahanda alm.fahri dan ibunda Minarti yang telah membesarkan, mendidik, memberikan kasih sayang dan pengorbanan yang tulus dengan merelakan segalanya demi gemerlapnya masa depan penulis semoga diberi pahala yang berlipat ganda dan tetap berada dalam lindungan_Nya Allah SWT, juga kepada saudara kesayanganku serta keluarga besarku yang selalu mendoakan dan memberi dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak melibatkan berbagai pihak olehnya itu merupakan tanggung jawab yang besar untuk mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak **DR.H.Abd.Rahman Rahim, SE.,MM.** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercinta.
2. Bapak **Ismail Rosulong, SE.,MM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi kesempatan kepada penulis menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE.,MM** selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu jalannya proses penelitian ini.
4. Bapak **DR. Andi Mappatempo, SE.,MM** selaku Pembimbing I yang telah memberi banyak arahan dan masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak **Ismail Badollahi, SE.,Msi.Ak.CA** selaku pembimbing II yang sudah banyak meluangkan waktunya tanpa lelah memberi masukan dan menuntun penulis dalam merampungkan skripsi ini.
6. **Bapak dan Ibu Dosen** beserta seluruh **Staff** Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis.
7. Bapak kepala Dinas dan Para Pegawai yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa
8. Terima kasih Kepada Sahabatku tercinta Nila Nikmala dan Indah Putri Utami yang selalu mendorong dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya angkatan 2014 kalian adalah teman terbaik.
10. Juga kepada seluruh pihak yang ikut serta membantu, penulis ucapkan banyak terima kasih , walau namanya tidak disebutkan diatas semoga mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Suatu kewajaran apabila dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena penulis menyadari akan keterbatasan waktu, pikiran, tenaga, dan financial, baik dalam penyediaan literatur maupun dalam pengolahan data.

Dengan kata ini penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memberi yang terbaik namun kesalahan tak bisa terhindarkan karena penulis dibatasi oleh ruang dan waktu. Menyadari akan kekurangan dan keterbatasan itu penulis mohon maaf jika terdapat kesalahan dalam penyusunan skripsi ini olehnya itu masukan dari berbagai pihak khususnya pembaca, baik berupa kritikan maupun saran senantiasa diharapkan dan akan diterima dengan senang hati.

Dengan segala kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini dengan iringan doa serta harapan bermanfaat bagi pembaca dan penulis utamanya.

Makassar, Agustus 2018

Ayu Rahmawati

ABSTRAK

Ayu Rahmawati. 2018. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I Andi Mappatempo. Pembimbing II Ismail Badollahi.

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

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai 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 pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada ADinas 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 Pegawai, Penilaian Prestasi Kerja, dan Promosi Jabatan

ABSTRACT

Ayu Rahmawati. 2018. Influence of Employee Competency and Assessment of Job Performance on Promotion of Positions at the Community and Village Empowerment Office of Gowa Regency. Management Department of the Faculty of Economics and Business. Muhammadiyah University of Makassar. Advisor I Andi Mappatempo. Advisor II Ismail Badollahi.

This study aims to determine the influence of employee competency and work performance appraisal on the promotion of positions at the Community and Village Empowerment Office of Gowa Regency

The population in this study were employees of the Community and Village Empowerment Service of Gowa Regency totaling 30 people. The sample in this study were 30 people. The sampling technique of respondents was done by simple random sampling technique which means that each element of the population has the same chance of being a sample. This research uses quantitative methods. Data collection methods used are observation, questionnaire, Data quality testing uses validity and reliability tests. The analytical method used is multiple linear regression analysis, t test (partial test).

The results showed that: (1) Employee competency did not have a significant effect on job promotion in ADinas Community and Village Empowerment of Gowa Regency

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

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
1. Tinjauan Teori	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Kompetensi.....	8
C. Penilaian Prestasi Kerja	12
D. Promosi Jabatan	16

2. Tinjauan Empiris.....	20
3. Kerangka Konsep.....	23
4. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis data	29
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	31
A. Sejarah	31
B. Visi dan Misi.....	31
C. Struktur Organisasi dan Job Descripyion	34
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Deskripsi Responden.....	36
B. Hasil Penelitian	39
C. Pembahasan	48
BAB VI PENUTUP	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu	20
5.1	karakteristik Jenis Kelamin	36
5.2	karakteristik Usia	37
5.3	karakteristik Pendidikan Terakhir	38
5.4	karakteristik lama Kerja	38
5.5	Hasil Uji Validitas Kompetensi Pegawai	39
5.6	Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja	40
5.7	Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	40
5.8	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Pegawai	41
5.9	Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Prestasi Kerja	42
5.10	Hasil Uji Reliabilitas Promosi jabatan	42
5.11	Analisis Deskriptif Kompetensi Pegawai	43
5.12	Analisis Deskriptif Penilaian Prestasi Kerja	44
5.13	Analisis Deskriptif Promosi Jabatan	45
5.14	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	46

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Skema Kerangka fikir	23
4.1	Struktur Organisasi	34

DAFTAR LAMPIRAN

Judul	Halaman
Kuesioner Penelitian	54
Tabulasi Data	60
Hasil Uji Statistik	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi organisasi atau perusahaan baik dalam produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa, setiap organisasi pemerintah maupun swasta di tuntut bekerja lebih cepat efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan atau instansi perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

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.

Pada umumnya, organisasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu organisasi sektor privat dan organisasi sektor publik. Organisasi sektor privat

merupakan organisasi yang ditujukan untuk menyediakan barang dan jasa kepada konsumen yang dibedakan dari kemampuannya membayar barang dan jasa tersebut sesuai dengan hukum pasar. Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang bertujuan menghasilkan pelayanan kepada masyarakat, tanpa membedakan status dan kedudukannya. Organisasi sektor publik berorientasi pada kepentingan publik, yang tidak berorientasi pada laba sebagai tujuan akhirnya.

Salah satu kegiatan dalam organisasi adalah melakukan pelayanan. Pelayanan merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin besar maka tidaklah mengherankan apabila masalah pelayanan mendapat perhatian baik dari pengguna layanan maupun penyedia layanan itu sendiri.

Bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dikatakan berkualitas bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa merupakan salah satu lembaga atau instansi pemerintah yang disediakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga penyedia pelayanan publik maka dituntut semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat. Karena memiliki peran lebih besar yang menyangkut kepentingan umum.

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.

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.

Ada beberapa alasan kenapa saya meneliti di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa :

1. DPMD merupakan tempat di mana saya melakukan KKP jadi sedikit banyaknya saya tahu kondisi tempat tersebut
2. Dalam pelaksanaan KKP tersebut saya menemukan beberapa masalah salah satunya mengenai promosi jabatan dan penempatan pegawai melalui pendekatan-pendekatan
3. Mudah mendapatkan informasi yang diperlukan karena sudah kenal dengan lingkungan dan orang-orang didalamnya

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

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kompetensi Pegawai 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 pegawai 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 –kegiatan perusahaan dimasa yang akan datang
- c. Dapat memberikan pengaruh positif sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan serta dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

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 (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Hamali (2016:2) manajemen SDM 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 *humanresources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya 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 MSDM 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 SDM bagi perusahaan. Untuk dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui : perencanaan sumber daya manusia.
- b. *Personnel Procurement*. Mencari dan mendapatkan SDM melalui: rekrutmen, seleksi, penempatan serta kontrak tenaga kerja.
- c. *Personnel Development*. Menembangkan SDM, keterampilan, keahlian dan pengetahuan melalui : program orientasi tenaga kerja pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier.
- d. *Personal Maintenance*. Memelihara SDM gaji, reward, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, menyelesaikan perselisihan, menyelesaikan keluhan dan relationship perusahaan. Agar SDM berdedikasi tinggi melalui : kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan

aman.

- e. *Personal Utilization*. Memanfaatkan dan mengoptimalkan SDM termasuk didalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga operasi. Agar SDM bekerja dengan baik melalui: motivasi, penilaian kerja/feedback, 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 defenisi-defenisi 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 Pegawai

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

- a. Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi pegawai 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 pegawai 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 Pegawai

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

- a. Pengetahuan (*knowleg*). Memiliki pengetahuan yang didapatkan

dari 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.
- c. 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 Pegawai

Menurut Edison et al. (2016:149) indikator dari kompetensi pegawai 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 kekaryaan 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 sepatutnya.

c. Keputusan-keputusan Penempatan

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

d. 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.

e. 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 :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di

dalam perusahaan

- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
- f. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- g. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dan kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).
- j. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- k. Sebagai dasar mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- l. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.

4. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2012:152) untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan.

Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

- a. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecakapan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

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 lebih 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. Syarat-syarat Promosi Jabatan

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

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. Kecakapan

Karyawan itu harus cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tanpa mendapat bimbingan dari atasannya.

f. 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.

g. 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.

h. Komunikatif

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

i. Pendidikan

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

2. 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

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian dan Tahun	Variabel yang Terikat	Hasil Penelitian
1	Edi Mangera	Pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada badan kepegawaian negara kantor regional IV Makassar (2011)	Promosi jabatan pada Badan kepegawaian 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 penilaian prestasi kerja, sedangkan sisanya (100%-75,30%=24,70%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
2	Utari Ketrina Sinaga	Pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi	Promosi jabatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian tersebut memberikan hasil

		karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Mandiri <i>retail</i> cabang pusat pasar medan (2014).		variabel penilaian prestasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. bank Mandiri Tbk.cabang pusat pasar medan dengan kontribusi Adjusted R Square sebesar 61,8% peomosi jabatan dipengaruhi oleh variabel penilaian prestasikerja dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dengan penelitian ini.
3.	Sukma Juwati Tajudin	Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep (2012)	Promosi jabatan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penelitian tersebut mmberikan pengaruh positif terhadap promosi jabatanpada PT.semen Tonasa Kabupaten Pangkep
4.	Muhammad Fadli Rizky	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap promosi jabatan pada PPTN XIV (persero) Makassar	Promosi jabatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh persamaan $Y=2,177+0,283X$. nilai r^2 sebesar 0,261 yang artinya terjadi hubungan positif antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan. Untuk pengujian hipotesis didapat f hitung $>f$ 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.
5.	Ida Ayu Gita Dwi Sasmita	Pengaruh prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada Inna Sindhuh Beach Hotel Sanur (2016)	Promosi jabatan	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.

3. Kerangka Konsep

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, maka pengaruh kompensasi pegawai dan penilaian prestasikerja terhadap promosi jabatan dapat dijabarkan dalam bentuk kerangka fikir sebagai berikut :

Gambar 2.1



1. Hipotesis

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

1. kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa
2. penilaian Prestasi Kerja Mempunyai pengaruh positif 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 pegawai dan penilaian prestasi kerja* (sebagai variabel bebas, X) dengan *promosi jabatan* (sebagai variabel terikat, Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka diambil data pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa. Adapun waktu yang dipergunakan dalam penelitian diperkirakan kurang lebih dua bulan lamanya (April hingga Mei 2018).

C. Devenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional adalah pelekatan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi

kompetensi dalam penelitian ini di defenisikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan 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.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini didefenisikan sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer.

3. Promosi Jabatan

bahwa promosi jabatan dalam penelitian ini didefenisikan sebagai proses kenaikan golongan,pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkat yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karir. Motivasi yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Sifat dasar manusia pada umumnya ingin menjadi lebih 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).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2013:80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa yang jumlahnya kurang lebih 30 Pegawai tetap dan tidak tetap

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling (metode sampel acak).

:

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang ditempuh penulis adalah sebagai berikut :

1. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2013:145) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang sfesifik bila dibandingkan dengan teknik data mempunyai ciri yang sfesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Observasi adalah sumber yang dilakukan dengan mengadakan kunjungan dan

pengamatan secara langsung untuk melihat aktivitas karyawan, lingkungan dan sarana kerja, serta pengaruh kompetensi pegawai dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kabupaten Gowa.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesiner 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 :

- 1) Sangat Setuju diberi Bobot 5
- 2) Setuju diberi bobot 4
- 3) Kurang Setuju diberi bobot 3
- 4) Tidak Setuju diberi bobot 2
- 5) Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

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. 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) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

X_1 = Kompetensi

X_2 = Penilaian Prestasi Kerja

Y = Promosi Jabatan

B_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi yang akan dihitung.

e = standard error

3. Uji Hipotesis

Uji t

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

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 Pemberdayaam 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 Saingdengan 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 strategis 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 :

1. ***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.
2. ***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, pematapan administrasi pemerintahan desa,, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa.

2. Misi

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

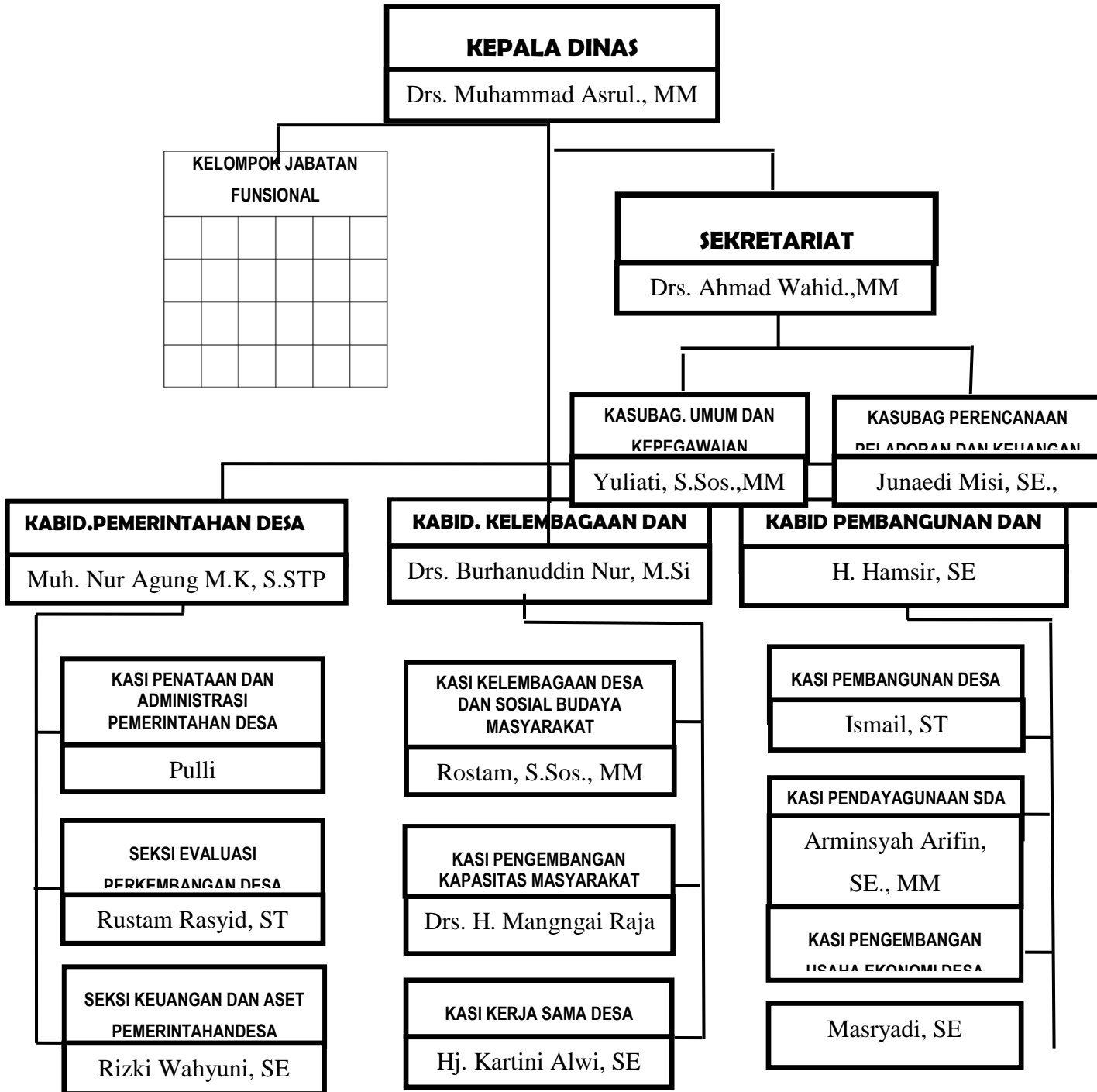
Rumusan misi yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa Tahun 2016-2021, didasarkan pada penetapan kebijaksanaan dan memfasilitasi penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat.

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

1. Mengembangkan kapasitas kelembagaan masyarakat dan kerjasama desa.
2. Mengembangkan pembangunan dan usaha ekonomi desa.
3. Memantapkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan desa.
4. Memantapkan kualitas dukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

C. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa



Gambar 4.1

2. 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, DPMD 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

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kompetensi pegawai 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 pegawai 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 5.1

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

Sumber ; data diolah SPSS 2018

Berdasarkan tabel 5.1 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 5.2

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 2018

Berdasarkan tabel 5.2 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 5.3

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

Sumber : Data diolah SPSS 2018

Berdasarkan tabel 5.3 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 5.4

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 2018

Berdasarkan tabel 5.4 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. Hasil 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 :

- a. $(\alpha, n-2)$ dari tabel produk moment $\alpha = 5\%$ dan $n=30$
- b. Jumlah responden sebanyak 30 responden untuk di uji
- c. 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 pegawai dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

- a. Variabel Kompetensi Pegawai

Tabel 5.5

Hasil uji Validitas kompetensi Pegawai

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
KP1	0,775	0,374	Valid
KP2	0,851	0,374	Valid
KP3	0,661	0,374	Valid
KP4	0,848	0,374	Valid
KP5	0,718	0,374	Valid
KP6	0,623	0,374	Valid

Sumber : data diolah SPSS 2018

Tabel 5.5 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 5.6

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
PK1	0,831	0,374	Valid
PK2	0,828	0,374	Valid
PK3	0,761	0,374	Valid
PK4	0,784	0,374	Valid
PK5	0,677	0,374	Valid
PK6	0,563	0,374	Valid

Sumber : data diolah SPSS 2018

Tabel 5.6 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 5.7

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 2018

Tabel 5.7 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 Pegawai

Tabel 5.8

Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Pegawai

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

Sumber : data diolah SPSS 2018

Tabel 5.8 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel kompetensi pegawai 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 5.9

Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

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

Sumber : data diolah SPSS 2018

Tabel 5.9 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 5.10

Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	keterangan
Promoi Jabatan	0,624	6	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS 2018

Tabel 5.10 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

3. 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 Pegawai

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

Tabel 5.11

NO	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata - Rata
		SS		S		RR		TS		STS		
		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 2018

Berdasarkan table 5.11 tentang jawaban responden mengenai kompetensi pegawai dapat diketahui bahwa nilai mean variabel kompetensi pegawai 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 5.12

NO	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata - Rata
		SS		S		RR		TS		STS		
		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 : 26,73												

Sumber : data diolah SPSS 2018

Berdasarkan table 5.12 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 5.13

NO	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata - Rata
		SS		S		RR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
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	13,3	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 2018

Berdasarkan tabel 5.13 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

4. 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 5.14

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 2018

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

$$Y = 11,903 + 0,007 X1 + 0,525 X2 + e$$

Dimana :

Y : Promosi Jabatan

X1 : Kompetensi Pegawai

X2 : Prestasi Kerja

e : Standar eror

5. 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 5.14 untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompetensi Pegawai (X1) terhadap promosi jabatan (Y).

Tabel diatas nilai t hitung untuk kompetensi pegawai sebesar ,044 sedangkan nilai t tabel sebesar 2.051 maka dapat disimpulkan t hitung ,044 < t tabel 2.051 dan nilai signifikan ,955 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap promosi jabatan ditolak, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap promosi jabatan .dengan demikian H1 ditolak.

2) Pengaruh Variabel 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 $3.142 > t \text{ tabel } 2.051$ dan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Dengan demikian H2 diterima.

C. Pembahasan

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

1. Pengaruh kompetensi pegawai 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 pegawai (X1) adalah sebesar ,044 sedangkan t tabel 2.051 maka dapat diketahui t hitung $< t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan ,955 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai 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 Pegawai 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 pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa disebabkan beberapa factor yaitu pendekatan,kekeluargaan sehingga orang yang berkompotensi 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. Bank

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 VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variable kompetensi pegawai 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 bagi Dinas maupun pihak-pihak yang lain.

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai 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
- 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 Berliana. 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, FeitzhalRivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta :RajawaliPers

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN 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 Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan 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, April 2018

Ayu Rahmawati

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 cheklist (√) 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 Seuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan 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)						
	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
X1.1.1	Pegawai DPMD memiliki pengetahuan yang cukup dalam menudukung pekerjaan yang ditangani..					
X1.1.2	Pegawai selalu belajar untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki.					
X1.2.1	Pegawai mampu mengoprasikan setiap peralatan yang digunakan.					
X1.2.2	Pegawai memiliki kemampuan mencari solusi atas masalah yang timbul dalam pekerjaan					
X1.3.1	Pegawai selalu berinisiatif membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
X1.3.2	Pegawai selalu perhatian dan menanggapi dengan serius setiap					

	keluhan-keluhan masyarakat.					
--	-----------------------------	--	--	--	--	--

Penilaian Prestasi Kerja (X2)						
	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
X2.1.1	Pegawai adalah orang yang dapat diandalkan dalam hal penyelesaian pekerjaan					
X2.1.2	Standar kualitas kerja yang telah diterapkan dapat Pegawai capai dengan baik					
X2.2.1	Dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari Pegawai mengetahui tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan					
X2.2.2	Pegawai datang dan pulang sesuai dengan waktu yang diterapkan					
X2.3.1	Pegawai belum pernah absen / tidak hadir tanpa alasan yang jelas					

X2.3.2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
--------	---	--	--	--	--	--

B. Promosi jabatan (Y)

	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Y1	Tingkat kejujuran Pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan sangat tinggi					
Y2	Selama menjalankan pekerjaan Pegawai tidak kesulitan bekerja sama dengan tim/rekan kerja					
Y3	Saya selalu ikut serta dalam berkontribusi dalam kegiatan sosial					
Y4	Jabatan Pegawai sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
Y5	Pegawai selalu menyampaikan pendapatnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan					
Y6	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 Pegawai (X1)

X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	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
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)

X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	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)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	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	28
5	5	4	4	4	4	26
4	5	5	5	4	5	28
4	5	4	4	4	3	24
4	4	4	3	4	3	22
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

HASIL UJI STATISTIK SPSS

A. Validitas

1. Kompetensi Pegawai (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
N	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
N	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
N	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
N	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
N	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
N	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	
N	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).

2. 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
N	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
N	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
N	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
N	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
N	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
N	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	
N	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).

3. Promosi Jabatan (Y)

Correlations							
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	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 Pegawai**

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		
1 (Constant)	11,903	3,801		3,132	,004
X1	,007	,160	,009	,044	,965
X2	,525	,167	,610	3,142	,004

a. Dependent Variable: Y

BIOGRAFI PENULIS



Ayu Rahmawati panggilan Ayu lahir di Alinge Kabupaten Bone pada tanggal 02 Maret 1995 dari pasangan suami istri Bapak Fahri dan Ibu Minarti. Peneliti adalah anak ketiga dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl.Sultan Alauddin 2. Kelurahan Mangasa, Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti, SD Negeri 139 Teamusu Tahun 2002 lulus tahun 2008, SMP Negeri 1 Bengo Lulus tahun 2011, SMA Negeri 1 Ulaweng lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 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.