

SKRIPSI

**HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT.PLN (Persero) WILAYAH SULSELRABAR MAKASSAR**

**RISKAWATI
105720 416 2 13**



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

2017

SKRIPSI

**HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT.PLN (Persero) WILAYAH SULSELRABAR MAKASSAR**

RISKAWATI

105720 416 2 13

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2017

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero)
WILAYAH SULSELRABAR MAKASSAR.

Nama Mahasiswa : RISKAWATI

Nomor Stambuk : 105720416213

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

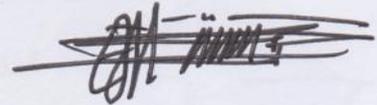
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada hari selasa, 13 Juni 2017 Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2017

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Asriati, SE., M.Si
NID :003112 6302

Dr.Edi Jusriadi,SE.,MM
NBM :1038166

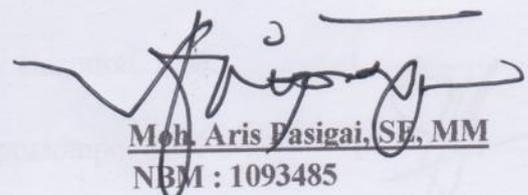
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen



Ismail Rasulong, SE. MM
NBM : 903078



Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

KATA PENGANTAR

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 109 /2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 13 Juni 2017 M/18 Sya'ban 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Juni 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.

2. Ismail Rasulong, SE, MM.

3. Dr. A. Ifayani Haanurat, MM.

4. Dr. Andi Mappatempo, SE, MM.

ABSTRAK

Riskawati. 2017. Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan.
Dibimbing oleh Ibu Asriati dan Bapak Edi Jusriadi.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Hubungan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari koesioner. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar. Metode analisis yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif, teknik analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi sederhana untuk menguji hasil pengumpulan data dari setiap responden.

Hasil penelitian berdasarkan perhitungan data menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana diperoleh angka korelasi sebesar 0,76 atau mempunyai korelasi yang kuat yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang menggenggam jantung ini dan masih membiarkannya berdetak, mengalirkan nyawa dalam tubuh, sehingga satu demi satu ibadah yang diberikan-Nya, dapat peneliti laksanakan. Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah, dan karunia-Nya, serta senantiasa memberikan kesehatan, kemampuan dan kekuatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) Wilayah Sulselrabar Makassar”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak, baik sumbangan pikiran, waktu, dan tenaga yang tercurah.

Shalawat dan salam semoga selalu tercurah dan terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, para sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi maupun pengadaan skripsi penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, saran, kritik, dan bimbingan yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi sempurnanya

skripsi ini. Terwujudnya skripsi penelitian ini bukan merupakan hasil kerja penulis semata, melainkan berkat dukungan dan partisipasi dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini, perkenankanlah penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim SE,.MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong,.SE,.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh.Aris Pasigai, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Teristimewa Ibu Asriati,SE.,M.Si dan Bapak Dr.Edi Jusriadi,SE,.MM selaku pembimbing dalam penulisan skripsi penelitian ini, yang dengan bijak dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga,serta pikirannya untuk membantu menyelesaikan skripsi penelitian ini.
5. Teristimewa Ayahanda La Janna dan Ibunda Kasmawati yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang dan do'a yang tulus dan telah menitipkan kepercayaan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Unismuh Makassar. Untuk itu budi yang tulus dan terima kasihku tak pernah putus kupersembahkan kepada beliau.
6. Kepada seluruh teman-teman yang selama ini sudah menemani hari-hariku di Fakultas Ekonomi kelas Man 2 2013, semoga Allah SWT meridhoi segala aktivitas kita.

Penulis menyadari sepenuhnya atas keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dalam penyusunan skripsi penelitian ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Untuk itu, maka penulis dalam hal ini dengan senang hati menerima berbagai masukan, saran, dan kritik dari berbagai pihak yang bersifat membangun agar proposal penelitian ini menjadi lebih baik dan dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Promosi Jabatan	4
2.2 Kinerja Karyawan	10
2.3 Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan.....	14
2.4 Penelitian terdahulu	15
2.5 Kerangka Pikir	17
2.6 Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	18
3.2 Populasi dan Sampel	18
3.3 Jenis dan Sumber Data	20
3.4 Metode Pengumpulan Data	21

3.5 Metode Analisa	22
3.6 Defenisi Operasional variabel	22
BAB IV GAMBARAN UMUM	
4.1 Sejarah Perusahaan	24
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan	27
4.3 Motto	28
4.4 Struktur Organisasi Dan Job Deskriptio	28
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	31
5.2 Deskripsi Hasil Penelitian	34
5.3 Analisis Data	42
5.4 Pembahasan	45
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	46
6.2 Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	17
--------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Karakteristik Menurut Jenis Kelamin	30
Tabel 5.2 Karakteristik Berdasarkan Umur	31
Tabel 5.3 Karakteristik Menurut Lama Bekerja	31
Tabel 5.4 Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir	32
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Promosi Jabatan Pada PT.PLN Wilayah Sulselrabar Makassar	34
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Wilayah Sulselrabar Makassar	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan mencapai tujuan yang di tetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas tugas yang di berikan kepadanya sehingga karyawan di tuntut untuk terus- menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan.sumber daya manusia harus mau menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat,sehingga potensinya dapat berkembang secara maksimal.sumber daya manusia yang di perlukan saat ini adalah sumber daya yang memiliki kinerja,potensi dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan.sehingga karyawannya mampu menjabarkan visi dan misi yang telah di sepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual,karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.kinerja tergantung pada kombinasi antara kemempuan,usaha dan kesempatan yang diperoleh.untuk memotivasi para karyawan, biasanya setiap perusahaan mengadakan penilaian atas kinerja para karyawannya.setelah itu,hasil evaluasi di komunikasikan dengan karyawan tersebut.Penilaian tersebut biasanya di lakukan untuk memotivasi para

karyawan dalam bekerja. biasanya penilaian kinerja para karyawan di ikuti dengan pemberian hadiah bagi karyawan-karyawan yang berprestasi. pemberian hadiah tersebut dapat berupa promosi jabatan dan kenaikan gaji.

Perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya melalui program promosi, motivasi, komunikasi dan pengakuan. salah satu cara yang dapat di tempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawannya adalah dengan melalui program promosi jabatan bagi karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Nitisemito (2002:177), Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi pegawai dipromosikan berdasarkan dengan *asas keadilan dan efektifitas* pegawai akan terdorong untuk bekerja giat, semangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menuduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*out comes*) yang semakin besar bagi karyawan. adanya kesempatan untuk di promosikan juga akan memberi dorongan penarikan (*recruiting*) pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya, begitu besarnya peranan promosi karyawan maka sebaiknya manajer harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan promosi jabatan dengan kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan promosi jabatan dengan kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar ”.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperkaya kepustakaan dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan promosi jabatan dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik untuk mendukung visi,misi dan tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Promosi Jabatan

2.1.1 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2000:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *outthority* dan *responsibility* karyawan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak status, dan penghasilan semakin besar.

Menurut Edwin B. Flipo dalam S.P Hasibuan (2000:108) bahwa promosi jabatan berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Menurut Rivai (2004:211),promosi jabatan adalah apabila seorang karyawan di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran,tanggung jawab atau level.

Menurut Martoyo (1994:63) pengertian jabatan adalah :

Promosi berarti pula perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, hal ini berarti bahwa kompensasi penerimaan upah/gaji dan sebagainya dan pada umumnya lebih tinggi bila dibandingkan pada jabatan yang lama.

Berdasarkan pendapat di atas terkesan bahwa karyawan cenderung untuk menunjukkan prestasinya yang lebih tinggi atau melaksanakan kewajibannya dengan baik apabila akhirnya, nantinya mereka memperoleh penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi dengan mempromosikan mereka.

Menurut Manullang (2001:153) pengertian promosi jabatan adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Mengemukakan pendapat para ahli diatas, maka dapat dirumuskan bahwa promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga lebih tinggi.

2.1.2 Asas-asas Promosi Karyawan

Asas promosi harus di tuangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Menurut Hasibun (2002:107) asas-asas promosi :

a. Kepercayaan

Promosi hendaknya beraskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan di promosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memegang jabatan.

b. Keadilan

Promosi beraskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk di promosikan tanpa melihat suku, golongan, dan

keturunannya.promosi yang berdasarkan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

c. Formasi

Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada,karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan ada formasi jabatan yang lowong.untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan.jadi,promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada dalam perusahaan.

2.1.3 Syarat- Syarat Promosi

Syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan.syarat-syarat promosi harus di informasikan kepada semua karyawan,agar mereka mengetahuinya secara jelas.hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut.Menurut Hasibuan(2002:110),syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut :

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri,bawahannya,perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut,harus sesuai kata dengan perbuatannya.dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Disiplin

Karyawan harus disiplin padadirinya,tugass-tugasnya,serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun kebiasaan.disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkanperusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efesien.hal ini menunjukkan bahaw akaryawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horixontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.Dengan demikian,akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

e. Kecakapan

Karyawan harus cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik dia bekerja secara mandiri dalam meyelesaiakn pekerjaan dengan baik.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan,ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif dalam perusahaan.

g. Kepemimpinan

Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara aktif dalam mencapai sasaran perusahaan.

h. Komunikasi

Karyawan dapat berkomunikasi secara aktif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan

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

2.1.4 Jenis-Jenis Promosi

Jenis-jenis promosi yang di kemukakan oleh Hasibuan (2002:112), adalah:

a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seorang karyawan di naikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan lowong yang harus di isi.

b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seseorang karyawan di promosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk di promosikan.

c. Promosi kecil (*small cale promotion*)

Menaikkan jabatan seseorang dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit tetapi tidak di sertai peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak di sertai kenaikan gaji atau upah.

Setiap orang pada umumnya ingin dipromosikan, tetapi ada juga yang tidak bersedia dipromosikan dengan alasan-alasan tertentu. Alasan itu antara lain sebagai berikut :

1. Perbedaan kenaikan gaji yang diterima mungkin dianggap tidak seimbang dengan tambahan tanggung jawab yang akan di laksanakan.
2. Mereka merasa segan meninggalkan kelompok lamannya untuk masuk kekelompok yang baru yang belum pasti sikap penerimaannya.
3. Keamanan pada pekerjaan yang baru selalu ada faktor ketidak pastian sedangkan pada pekerjaan yang lama mereka telah mempunyai keahlian dan telah menguasainya.
4. Keluarga tidak bersedia pindah ke tempat yang baru karna sakit atau pendidikan anak yang kurang baik di tempat yang baru itu.
5. Kesehatan, sehingga tidak dapat memikul tanggung jawab semakin besar.
6. Tempat terpencil, serana pendidikan, transportasi, hiburan, rumah sakit, adat istiadat, dan bahasa ditempat yang baru tidak cocok.

Penentuan pilihan yang sederhana adalah menilai kinerja yang di hasilkan oleh tenaga kerja berdasarkan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan pada saat melaksanakan kegiatan analisis pekerjaan. Meskipun kenyataanya hal ini jarang diperoleh kepastian antara pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seorang tenaga kerja dengan deskripsi pekerjaan yang telah di tetapkan, karena sering kali

deskripsi pekerjaan yang tertulis dalam perusahaan kurang menerangkan karakteristik yang seluruh prosedur yang ada.

Kebiasaan yang sering dialami oleh tenaga kerja meskipun penilaian kinerja telah selesai dilakukan manajemen/penyedia penilai, tenaga kerja yang bersangkutan tetap kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang telah mereka harapkan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Rivai (2004:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Wibowo (2007:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Pendapat dari para ahli yang lain, Bernandin dan Russell dalam Gomes (2001:135), Kinerja adalah catatan yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan

tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.maka kesimpulan dari pengertian di atas adalah kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seorang karyawan.

Menurut Simanjuntak (1985:4) bahwa kinerja secara filosofi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yakni hari ini lebih baik dari hari esok. Sedangkan menurut Agus Dharma (2001:154) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup dalam tiga hal, yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu

2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai memiliki manfaat di tinjau dari beragam perspektif, pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

a. Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan,manajer,dan spesialisasi personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah.

c. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan anti patif.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja karyawan mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifikasi karyawan.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2004:312), tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
9. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.

10. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
11. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
12. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
13. Sebagai ebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
14. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dlam rangka memperbaiki kinerja.
15. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Keiht Davis dalam Anwar Prabu (2000:67) yang merumuskan bahwa :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kmampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* ($IQ + skill$). Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ supervisor, genius dengan demikian pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengajarkan pekerjaan sehari-hari, maka akanlebih muda mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya, jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.3 Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya melalui program promosi, motivasi, komunikasi dan pengakuan. salah satu cara yang dapat di tempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawannya adalah dengan melalui program promosi jabatan bagi karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja.

Promosi jabatan dalam suatu perusahaan sangat penting demi pengembangan dan kemampuan sehingga dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan agar dapat mengetahui bagaimana kinerja yang dimiliki. oleh karena itu promosi jabatan di laksanakan dalam rangka pembinaan karyawan agar mendapatka kesempatan dalam pengembangan kariernya dan untuk meningkatkan kemajuan karyawan melalui pembinaan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2012) mengatakan jika kesempatan untuk di promosikan relatif kecil atau hampir tidak ada maka gairah kerja, disiplin, dan prestasi kerja karyawan akan menurun.

Menurut Kesarinaldi (2010) menemukan bahwa promosi sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja yang berdampak langsung kepada kinerja yang di hasilkan karyawan.jika ada kesempatan bagi karyawan di promosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat,disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan dapat di capai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat di rumuskan bahwa promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap kkerja karyawan dan jika ada kesempatan bagi karyawan yang di promosikan berdasarkan asas keadilan maka karyawan akan semangat bekerja sehingga sasaran perusahaan dapat di capai. jadi, Promosi jabatan ada karena adanya kinerja yang lebih baik, sedangkan kinerja/prestasi kerja karyawan merupakan alat yang harus di miliki karyawan dalam bekerja.maka dari itu promosi jabatan dengan kinerja karyawan sama-sama di perlukan agar sasaran perusahaan dapat tercapai.

2.4 Penelitian Terdahulu

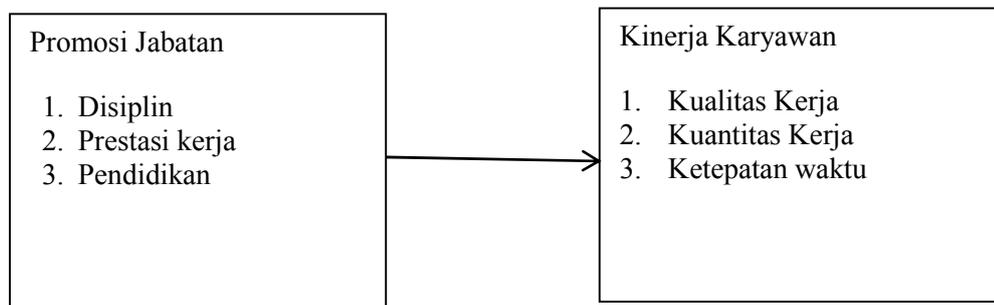
Irsanti Abbas (2005) dengan judul Pengaruh penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan,menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan.sedangkan koefisien determinasi adalah 0,86.hal ini menunjukkan bahwa 86 % promosi jabatan di tentukan oleh penilaian prestasi kerja dan 14 % oleh faktor lain.

Muh fadly syafaat (2009) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar. Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penilaian prestasi dengan promosi jabatan, yang di tunjukkan oleh angka korelasi sebesar 0,768. Jika hasil penilaian prestasi kerja seorang karyawan semakin bagus, maka semakin besar kesempatan untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi dan sebaliknya. Sedangkan hasil determinasi sebesar 0,590 menunjukkan bahwa promosi jabatan PT. Bank Mega Wilayah Makassar sebesar 59 % di pengaruhi penilaian prestasi kerja dan 41 % di pengaruhi faktor lain.

Edy Mangera (2011) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Badan Kepegawaian Negara kantor Regional IV Makassar, di peroleh koefisien determinasi sebesar 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,30 % Promosi Jabatan Pegawai dapat di jelaskan oleh variabel Penilaian Prestasi Kerja. Sedangkan sisanya 24,70% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti.

2.5 Kerangka Pikir

Hal tersebut di bawah dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut :



Gambar 2.1. Skema Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah “diduga bahwa ada Hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan Pada PT.PLN (persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar, Jl. Hertasning, Blok B, Panakkukang, Makassar.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret 2017 sampai dengan bulan April 2017.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

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 (Sugiyono, 2012:80)

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar yang berjumlah 30 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2012:81), adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar dimana penulis menggunakan

seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan .

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Kualitatif,yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan, berupa informasi dari pihak manajemen perusahaan baik lisan maupun tulisan, baik itu berupa perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan data-data lain yang berhubungan dengan penulisan ini.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang diperoleh dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam koesioner berupa nilai atau skor.

3.3.3 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagi berikut :

- a. Data Primer adalah yang langsung di peroleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2011:132). Data primer

ini khusus dikumpulkan secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan data identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti : umur, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

- b. Data Sekunder , adalah data yang di kumpulkan secara tidak langsung dari sumber-sumber lain, misalnya dari buku-buku, majalah dan internet.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literature dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian Lapang (*Field Research*), yaitu pengumpulan data lapangan dengan cara sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan kunjungan langsung pada objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
 - b. Koesioner

Koesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada setiap responden untuk memperoleh informasi yang di butuhkan sehingga penelitian dapat lebih berstruktur, dengan menggunakan skala likert (Sugiyono 2008:132),

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

3.5 Metode Analisa

Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis *Pearson Product Moment*, model yang di pakai adalah :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Di mana :

r_{xy} = Koefisien korelasi,

Y = Kinerja karyawan

X = Promosi jabatan

n = jumlah responden

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Untuk menciptakan kesamaan persepsi terhadap objek yang diteliti maka definisi yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Promosi Jabatan membuat para karyawan akan datang sukarela melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya apabila mereka melihat bahwa pelaksanaan tugas itu memberi makna kepada diri mereka, namun para

karyawan akan berhenti melaksanakan kewajibannya apabila mereka mengetahui bakat, pengetahuan, tenaga dan pikirannya yang dikuras habis untuk organisasinya/perusahaan tanpa mendapat imbalan. Syarat promosi adalah sesuatu yang ada diri seorang pegawai yang harus di tuangkan dalam poromosi jabatan.

Adapun indikatornya Menurut Hasibuan(2002:110) adalah:

1. Disiplin,
 2. prestasi kerja,
 3. Pendidikan
- b. Kinerja karyawan adalah keseluruhan pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil yang telah di tentukan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan sumber daya manusiannya, Penilaian kinerja pegawai mamiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan organisasi, khususnya sumber daya manusia.

Adapun indikatornya Menurut Agus Dharma(2001:154) adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan waktu

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar

PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel,Sultra dan Sulbar memiliki daerah kerja yang mencakup 3 wilayah propinsi yaitu Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat.Luas kawasan 62 ribu km².Melihat kondisi geografis dan potensi sumber daya alam yang dimiliki maka penyediaan tenaga listrik yang dapat dikembangkan sangat beragam. Untuk kepentingan operasional dan pelayanan PLN Wilayah Sulsel,Sultra dan Sulbar membawahi 9 unit area (Makassar, Parepare, Watampone, Pinrang , Bulukumba, Palopo, Kendari, dab Bau-bau dan Mamuju), 3 unit Sektor Pembangkitan (Tello, Bakaru dan Kendari), Unit 1 unit Area Pengatur dan Penyaluran Beban (AP2B) sistem Sulselbar dan 1 unit Area Pengatur Distribusi (APD) Makassar.

PLN Wilayah Sulsel, Sultra, dan Sulbar bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Dengan area kerja yang sedemikian luas merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat.Sementara disisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

Berikut ini merupakan tahun-tahun penting dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat:

1. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang di kelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit berlokasi di Pelabuhan Makassar.

2. Tahun 1925

Dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah pandang-pandang, Sunguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

3. Tahun 1946

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N.V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V. NEGEM)

4. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V.Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V.OGEM)

5. Tahun 1957

Pengusahaan ketenagalistrikan di Kota Makassar dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun Wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone, dan Palopo untuk pusat pembangkitannya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan

pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk perusahaan-perusahaan setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT.PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

6. Tahun 1961

PLN Pusat membentuk unit PLN Exploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

7. Tahun 1973

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII.

8. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan menteri No.013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah.oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara Menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLM Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII..

9. Tahun 1994

Berdasarkan PP No.23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah namanya menjadi PT.PLN (Persero) Wilayah VIII.Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

10. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenaga listrikan, PT PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi strategic Business Unit/Invesment center dan sebagai tindak lanjut,sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 01. K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara.

11. Tahun 2006

Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat atau disingkat PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

4.2 Visi Dan Misi PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

4.2.1 Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang,unggul dan terpercaya dengan bertumpuh pada potensi insani.

4.2.2 Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait,berorientasi pada kepuasan pelanggan,anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.3 Motto

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

4.4 Struktur Organisasi Dan Job Description

a. Struktur organisasi Perusahaan

Sebagai perusahaan negara yang bergerak dibidang kelistrikan mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan batas-batas tugas dan tanggung jawab serta hak dari setiap tindakan jabatan dalam lingkungan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulesl-Rabar itu sendiri, ini dimaksud agar setiap para karyawan PT. PLN mengetahui sampai dimana hak dan kewajibannya serta kepada siapa ia harus bertanggung jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sangat penting untuk menghindari kericuan didalam PT. PLN (Persero) itu sendiri.

b. Pembagian tugas

1) General Maneger

Bertanggung jawab atas pengadaan usaha, melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergis serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit serta, iklim kerja yang produktif.

2) Manajer Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi,

mutu dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

3) Manajer Bidang Pembangkit

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan, tenaga listrikan untuk menjamin kontinuitas perusahaan tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik diunit pelaksana.

4) Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi

Keberhasilan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel-Rabar dua kali berturut-turut meraih kinerja terbaik merupakan PR berat buat kita kedepan untuk mempertahankanya.

5) Bidang Niaga & Pelayanan pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana.

6) Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan atas pengelolaan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

7) Manajer Bidang SDM

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN Wilayah Sulselrabar Makassar. Sebanyak 30 orang yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Untuk menjelaskan karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijejalskan berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Karakteristik Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	19	63,33%
Perempuan	11	36,66%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer (Koesioner) 2017

Berdasarkan tabel 5.1 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 19 (63,33%) orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 11 (36,66%) orang. Dari angka tersebut menggambarkan bahwa karyawan didominasi oleh laki-laki.

2. Umur

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase%
20-30	10	33,33%
31-40	4	13,33%
41-50	8	26,66%
51-60	8	26,66%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer (Koesioner) 20017

Dari tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 30 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, responden yang berumur 20-30 tahun yakni (33,33%) atau 10 orang yang paling dominan.

3. Lama Bekerja

Tabel 5.3

Karakteristik Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase %
1-10	11	36,66%
11-20	2	6,66%
21-30	10	33,33%
31-35	7	23,33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer (Koesioner) 20017

Berdasarkan tabel 5.3 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan lama bekerja . menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 36,66% atau 11 orang, 11-20 tahun sebanyak 6,66% atau 2 orang, 21-30 tahun sebanyak 33,33% atau 10 orang dan 31-35 tahun sebanyak 23,33% atau 7 orang. Dari hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa 1-10 tahun didominasi oleh karyawan yang lama bekerja.

4. Pendidikan Terakhir

Tabel 5.4

Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase%
SMA	5	16,66%
S1	23	76,66%
S2	1	3,33%
S3	1	3,33%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer (Koesioner) 20017

Berdasarkan tabel 5.4 yakni deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir sebagai berikut: SMA/SMK/Diploma 3 sebanyak 16,66% atau 5 orang, S1 (sarjana) sebanyak 76,66% atau 23 orang S2 (master) 3,33% atau 1 orang dan S3 (Doktor) 3,33% atau 1 orang. Pendidikan terakhir karyawan yang mendominasi pada kantor tersebut ialah S1 (Sarjana) sebanyak 23 orang.

5.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan koesioner, selain penyebaran koesioner penulis juga mengambil data skunder seperti sejarah perusahaan, visi misi perusahaan dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah semua jumlah karyawan yang bekerja pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar, dimana total jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 30 orang.

Untuk mengetahui adanya hubungan promosi jabatan dengan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar, selanjutnya dilanjutkan melalui masing-masing variabel.

1. Variabel Promosi Jabatan (X)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui koesioner yang telah ditentukan diperoleh deskripsi data mengenai promosi jabatan sebagai berikut.

Tabel 5.5**Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Promosi Jabatan Pada PT.PLN****Wilayah Sulselrabar Makassar**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1.	Prestasi kerja bapak/ibu sudah sesuai dengan harapan	3 (10%)	21 (70%)	5 (16,7%)	1 (3,4%)	- (0%)	30 (100%)
2.	Karyawan di beri promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja	3 (10%)	24 (80%)	3 (10%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)
3.	Dalam menjalankan pekerjaan bapak/ibu selalu mengalami hambatan akibat penetapan standar waktu	1 (3,4%)	12 (40%)	13 (43,4%)	2 (6,8%)	1 (3,4%)	30 (100%)
4.	Penilaian prestasi kerja yang ada selama ini sesuai dengan yang bapak/ibu harapkan	- (0%)	20 (66,6%)	8 (26,6%)	2 (6,8%)	- (0%)	30 (100%)
5.	Dalam melaksanakan pekerjaan harus di dasarkan atas kedisiplinan yang baik	13 (43,4%)	17 (56,6%)	- (0%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)
6.	Budaya Organisasi menekankan pada disiplin yang tinggi	10 (33,4%)	17 (56,6%)	3 (10%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)
7.	Disiplin kerja yang selama ini diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan	10 (33,4%)	20 (66,6%)	- (0%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)
8.	Pekerjaan yang Bapak/ibu lakukan sesuai dengan jenjang pendidikan	5 (16,7%)	21 (70%)	4 (13,3%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)

9.	Penempatan jabatan Bapak/ibu di sesuaikan dengan latar belakang dan jenjang pendidikan	6 (20%)	17 (56,6%)	7 (23,4%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)
10.	Pendidikan formal merupakan salah satu syarat yang harus di pertimbangkan dalam mempromosikan karyawan	5 (16,7)	19 (63,3%)	6 (20%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)

Sumber : Data Primer (Koesioner) 20017

- a. Berdasarkan tabel 5.5 koesioner mengenai "Prestasi Kerja Bapak/Ibu sudah sesuai dengan harapan" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang, setuju sebanyak 21 orang, kurang setuju 5 orang dan tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika prestasi kerja Bapak/Ibu sudah sesuai dengan harapan.
- b. Berdasarkan tabel 5.5 koesioner mengenai "Karyawan diberi promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang, setuju sebanyak 24 orang, kurang setuju sebanyak 3 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika karyawan diberi promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja.
- c. Berdasarkan tabel 5.5 koesioner mengenai "Dalam menjalankan pekerjaan Bapak/Ibu selalu mengalami hambatan akibat penetapan standar waktu" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1

orang, setuju sebanyak 12 orang, kurang setuju sebanyak 13 orang, tidak setuju sebanyak 2 orang, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan kurang setuju jika dalam menjalankan pekerjaan Bapak/Ibu selalu mengalami hambatan akibat penetapan standar waktu.

- d. Berdasarkan tabel 5.5 koesioner mengenai "Penilaian prestasi kerja yang ada selama ini sesuai dengan yang Bapak/Ibu harapkan" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang, kurang setuju sebanyak 8 orang, tidak setuju sebanyak 2 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan kurang setuju jika penilaian prestasi kerja yang ada selama ini sesuai dengan yang Bapak/Ibu harapkan.
- e. Berdasarkan tabel 5.5 koesioner mengenai "Dalam melaksanakan pekerjaan harus didasarkan atas kedisiplinan yang baik" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang, setuju sebanyak 17 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika dalam melaksanakan pekerjaan harus didasarkan atas kedisiplinan yang baik.
- f. Berdasarkan tabel 5.5 koesioner mengenai "budaya organisai menekankan pada disiplin yang tinggi " menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, setuju sebanyak 17 orang, kurang setuju 3 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika budaya organisasi menekankan pada disiplin yang tinggi.
- g. Berdasarkan tabel 5.5 koesioner mengenai "Disiplin kerja yang selama ini diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan" menunjukkan bahwa

responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang dan setuju sebanyak 20 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika disiplin kerja yang selama ini diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

- h. Berdasarkan tabel 5.5 koesioner mengenai "Pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan sesuai dengan jenjang pendidikan" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang, setuju sebanyak 21 orang dan kurang setuju 4 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika pekerjaan yang Bapak/ibu lakukan sesuai dengan jenjang pendidikan.
- i. Berdasarkan tabel 5.5 koesioner mengenai "Penempatan jabatan Bapak/Ibu disesuaikan dengan latar belakang dan jenjang pendidikan " menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang, setuju sebanyak 17 orang dan kurang setuju 7 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika penempatan jabatan bapak/ibu disesuaikan dengan latar belakang dan jenjang pendidikan.
- j. Berdasarkan tabel 5.5 koesioner mengenai "Pendidikan formal merupakan salah satu syarat yang harus di pertimbangkan dalam mempromosikan karywan" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang, setuju sebanyak 19 orang dan kurang setuju 6 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika pendidikan formal merupakan salah satu syarat yang harus di pertimbangkan dalam mempromosikan karyawan.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui koesioner yang telah ditentukan sebagai berikut.

Tabel 5.6

Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln WKilayah Sulselrabar Makassar

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1.	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang di bebaskan kepadaBapak/Ibu	6 (20%)	20 (66,6%)	4 (13,4%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)
2.	Tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada Bapak/Ibu sesuai dengan keahliannya	5 (16,7)	25 (83,3%)	- (0%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)
3.	Tingkat penyelesaian pekerjaan Bapak/Ibu tepat waktu sesuai jadwal	3 (10%)	26 (86,6%)	1 (3,4%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)
4.	Gaji yang Bapak/Ibu terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan.	6 (20%)	22 (73,3%)	2 (6,8%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)
5.	Fasilitas-fasilitas (ruang kanto,tempat ibadah,tempat parkir) yang di berikan kepada Bapak/Ibu sudah	7 (23,4%)	19 (63,3%)	3 (10%)	1 (3,4%)	- (0%)	30 (100%)

	memadai						
6.	Tunjangan gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja.	6 (20%)	21 (70%)	2 (6,8%)	1 (3,4%)	- (0%)	30 (100%)
7.	Pekerjaan Bapak/Ibu saat ini sudah sesuai dengan keahlian yang di miliki	4 (13,3%)	25 (83,3%)	1 (3,4%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)
8.	Menurut Bapak/Ibu semakin lama seseorang bekerja maka akan meningkatkan pengalaman kerja	9 (30%)	21 (70%)	- (0%)	- (0%)	- (0%)	30 (100%)

Sumber : Data Primer (Koesioner) 20017

- a. Berdasarkan tabel 5.6 koesioner mengenai "Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang di bebaskan kepada Bapak/Ibu" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang, setuju sebanyak 20 orang dan kurang setuju 4 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang dibebaskan kepada bapak/ibu.
- b. Berdasarkan tabel 5. koesioner mengenai "Tugas dan tanggungjawab yang dibebaskan kepada Bapak/Ibu sesuai dengan keahliannya" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang dan setuju sebanyak 25 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika tugas dan tanggungjawab yang dibebaskan kepada bapak/ibu sesuai dengan keahliannya.

- c. Berdasarkan tabel 5.6 koesioner mengenai "Tingkat penyelesaian pekerjaan Bapak/Ibu tepat waktu sesuai jadwal" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 53 orang, setuju sebanyak 26 orang dan kurang setuju 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika tingkat penyelesaian pekerjaan bapak/ibu tepat waktu sesuai jadwal.
- d. Berdasarkan tabel 5.6 koesioner mengenai "Gaji yang Bapak/ibu terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang bapak/ibu kerjakan" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang, setuju sebanyak 22 orang dan kurang setuju 2 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika gaji yang bapak/ibu terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan.
- e. Berdasarkan tabel 5.6 koesioner mengenai "Fasilitas-fasilitas (ruang kantor,tempat ibadah,tempat parkir) yang di berikan kepada Bapak/Ibu sudah memadai" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang, setuju sebanyak 19 orang dan kurang setuju 3 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika fasilitas-fasilitas (ruang kantor,tempat ibadah,tempat parkir) yang di berikan kepada bapak/ibu sudah memadai.
- f. Berdasarkan tabel 5.6 koesioner mengenai "Tunjangan gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang, setuju sebanyak 21 orang, kurang setuju 2 orang dan tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil diatas

menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika tunjangan gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja.

- g. Berdasarkan tabel 5.6 koefisien mengenai "Pekerjaan Bapak/Ibu saat ini sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang, setuju sebanyak 25 orang dan kurang setuju 1 orang. Hasil di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika pekerjaan yang Bapak/ibu saat ini sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
- h. Berdasarkan tabel 5.6 koefisien mengenai "Menurut Bapak/Ibu semakin lama seseorang bekerja maka akan meningkatkan pengalaman kerja" menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang dan setuju sebanyak 21 orang. Hasil di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju jika pekerjaan yang Bapak/ibu lakukan sesuai dengan jenjang pendidikan.

5.3 Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar, terlebih dahulu diolah data melalui analisis koefisien korelasi sederhana. Dari analisis data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan promosi jabatan dengan kinerja karyawan.

a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara promosi jabatan (X) dengan kinerja karyawan (Y) PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

Dengar fornasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2 \cdot n(\sum y^2) - (\sum y)^2}$$

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Ridwan (2004: 136)

b. Menghitung Koefisien Korelasi X dan Y

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel promosi (X) dengan kinerja karyawan (Y) maka akan digunakan perhitungan berdasarkan pada tabel kerja pada lampiran (5), maka telah di ketahui :

$$\sum X = 1.414$$

$$\sum Y = 1.139$$

$$\sum X^2 = 80.376$$

$$\sum Y^2 = 52.259$$

$$\sum XY = 64.659$$

Dengan menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}} \\
 r_{xy} &= \frac{30(39.422) - (1193)(987)}{30(47.677) - (1193)^2 \cdot 30(32.719) - (987)^2} \\
 &= \frac{1.616.475 - 1.610.546}{1.430.310 - 1.423.249 \cdot 981.570 - 974.987} \\
 &= \frac{5.169}{7.061 \cdot 6.583} \\
 &= \frac{5.169}{\sqrt{46.482.563}} \\
 &= \frac{5.169}{6.817,81} \\
 &= 0,758 = 0,76
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan data di atas diperoleh angka korelasi *product moment* antara promosi jabatan (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,76 atau mempunyai korelasi yang kuat. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

c. Uji Signifikan Koefisien Korelasi (Uji r)

Apabila dihubungkan dengan r koefisien korelasi sederhana dengan jumlah responden (n) = 30 dan $\alpha = 0,05$,dk = n-2 = 30-2 =28. Sehingga diperoleh

$r_{tabel} = 0,361$, dengan demikian r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,76 > 0,361$. Maka H_0 di tolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

Hasil analisis diatas dengan melihat tabel interpretasi nilai r dapat dilihat bahwa r hitung 0,76 berada pada 0,60-0,799 dengan demikian hubungan promosi jabatan dengan kinerja karyawan berada pada kategori yang kuat dan dari analisis uji r hitung yang terdapat hasil yang signifikan, jadi dapat ditarik kesimpulan hipotesis bahwa “ Ada hubungan yang kuat antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,76 atau mempunyai korelasi yang kuat dan dari hasil pengujian satu arah (uji r) $r_{tabel} = 0,361$ ternyata r hitung lebih besar dari r tabel atau $0,76 > 0,361$, maka H_0 di tolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis diatas promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan jika ada kesempatan bagi karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan maka karyawan akan semangat bekerja sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai.

Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan ada karena adanya kinerja karyawan yang lebih baik, sedangkan kinerja karyawan merupakan alat yang

dimiliki karyawan dalam bekerja. Maka dari itu promosi jabatan dan kinerja karyawan sama-sama diperlukan agar sasaran perusahaan tercapai.

Hasil ini sama dengan penelitian menurut Muh fadly syafaat (2009) yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar. Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penilaian prestasi dengan promosi jabatan, yang di tunjukkan oleh angka korelasi sebesar 0,76. Jika hasil penilaian prestasi kerja seorang karyawan semakin bagus, maka semakin besar kesempatan untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan melihat tabel interpretasi nilai r bahwa r hitung 0,76 berada pada 0,60-0,799 Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan, maka pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat dengan melihat tabel interpretasi nilai r berada pada 0,60-0,799 yang berada pada tingkat hubungan yang kuat.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di ajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari perhitungan koefisien korelasi yaitu variabel Promosi Jabatan (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil sebesar 0,76 atau mempunyai korelasi yang kuat. Dari hasil pengujian satu arah (uji r) $r_{tabel} = 0,361$ atau $0,76 > 0,361$, maka H_0 ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar, maka dengan adanya promosi jabatan maka karyawan akan lebih semangat untuk bekerja sementara karyawan yang memiliki kesempatan untuk dipromosikan adalah karyawan yang memiliki kinerja/prestasi.

6.2 Saran

Sehubungan dengan kesimpulan penelitian di atas, maka disarankan kepada :

1. Promosi Jabatan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar agar lebih memperhatikan promosi jabatan karyawan yang sesuai dengan kualitas kerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal.

2. Kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar sebaiknya menghargai kerja karyawan dengan memberikan kompensasi berupa uang dan non-uang misalnya: bonus, asuransi / jaminan kesehatan dan dana pensiun, yang dinilai dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Irsanti. 2005. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi jabatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2000 .Manajenen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja SDM, Jakarta: Eresco
- Bungin , 2011. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Predana Media
- Cardoso, Gomes .2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit Andiwin
- Dharma, Agus. 2001. Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor). PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Edwin B. Flippo, 2000. Manajemen Personalia, Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2000. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: CV. Haji Masagung
- Hasibuan, S.P. Melayu 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kesarinaldi, Ilham. 2010. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Granesia. Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama, 2010.
- Mangera, Edy Lawdy. 2011. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional Makassar. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Manullang, 2001. Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3/1994.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. Yogyakarta. BFFE.

Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Payman, Simanjuntak. 1985. *Produktivitas Dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: FEUI

Ridwan, 2004. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan pemula*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 1, cetakan ke enam. Bandung: Tarsiro

Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke enam, Bandung: Sinar Baru

Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: ALFABETA

Sujarweni, 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Surya Brata, 1993. *Metode Penelitian*. Jakarta: CV. Rajawali

Syafaat, Fadly. M. 2009. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Mega Tbk, Wilayah Makassar*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetkan Pertama, Jakarta: PT. Raja Graffindo Persada

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Graffindo Persada

[Http: // www.Plh.co.id](http://www.Plh.co.id) / Sulselrabar (Online 18 April 2017)

LAMPIRAN

Lampiran 1

MATRIX INSTRUMEN PENELITIAN

No	Konsep	Variabel	Indikator	No. Item Responden
1.	Hubungan promosi jabatan dengan kinerja karyawan	Promosi jabatan	-Prestasi kerja -Disiplin -pendidikan	1 sampai 10 karyawan
2		kinerja karyawan	- Kualitas kinerja - Kuantitas Kerja -Ketepatan waktu	1 sampai 8 karyawan

Lampiran 2

KOESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN KINERJA KARYAWAN

PADA PT.PLN (PERSERO) SULSELRABAR MAKASSAR

I. Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Umur :

Pendidikan terakhir :

Jabatan :

Lama bekerja :

II. Petunjuk Pengisian

Beri tanda check list (\checkmark) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara.

Kriteria Penilaian:

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

KOESIONER PROMOSI JABATAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Prestasi kerja bapak/ibu sudah sesuai dengan harapan					
2.	Karyawan di beri promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja					
3.	Dalam menjalankan pekerjaan bapak/ibu selalu mengalami hambatan akibat penetapan standar waktu					
4.	Penilaian prestasi kerja yang ada selama ini sesuai dengan yang bapak/ibu harapkan					
5.	Dalam melaksanakan pekerjaan harus di dasarkan atas kedisiplinan yang baik					
6.	Budaya Organisasi menekankan pada disiplin yang tinggi					
7.	Disiplin kerja yang selama ini diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan					
8.	Pekerjaan yang Bapak/ibu lakukan sesuai dengan jenjang pendidikan					
9.	Penempatan jabatan Bapak/ibu di sesuaikan dengan latar belakang dan jenjang pendidikan					
10.	Pendidikan formal merupakan salah satu syarat yang harus di pertimbangkan dalam mempromosikan karyawan					

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang di bebaskan kepada Bapak/Ibu					
2.	Tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada Bapak/Ibu sesuai dengan keahliannya					
3.	Tingkat penyelesaian pekerjaan Bapak/Ibu tepat waktu sesuai jadwal					
4.	Gaji yang Bapak/Ibu terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan.					
5.	Fasilitas-fasilitas (ruang kanto,tempat ibadah,tempat parkir) yang di berikan kepada Bapak/Ibu sudah memadai					
6.	Tunjangan gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja.					
7.	Pekerjaan Bapak/Ibu saat ini sudah sesuai dengan keahlian yang di miliki					
8.	Menurut Bapak/Ibu semakin lama seseorang bekerja maka akan meningkatkan pengalaman kerja					

Lampiran 3

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Promosi Jabatan

Respon	Jawaban responden untuk item nomor										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	41
2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
8	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	45
11	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	34
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
13	3	4	3	3	5	3	5	3	4	3	36
14	2	4	4	3	5	3	5	4	4	3	37
15	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
16	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
18	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
19	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	39
20	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	40
21	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	39
22	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	4	3	2	5	5	5	5	3	4	39
25	3	3	1	3	4	3	4	4	5	4	34
26	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	39
29	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	45
30	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	43
Jumlah	116	120	100	108	133	127	130	121	119	119	1193
	3,8667	4	3,3333	3,6	4,4333	4,233333	4,3333	4,033	3,967	3,967	39,767

Lampiran 4

Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja karyawan

Respon	Jawaban Responden untuk item nomor								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	5	5	5	4	5	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	2	5	2	4	4	29
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	3	4	4	4	4	3	3	5	30
14	5	5	3	2	2	3	4	5	29
15	4	4	4	4	5	4	4	4	33
16	4	4	4	4	3	4	4	5	32
17	3	4	4	4	4	4	4	4	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	3	4	4	4	3	4	4	4	30
22	3	4	4	4	4	4	4	4	31
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	5	4	5	3	5	4	5	36
25	4	4	4	4	4	4	4	5	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	5	5	5	5	4	36
Jumlah	122	125	122	122	122	122	123	129	987
	4,0667	4,167	4,0667	4,067	4,067	4,067	4,1	4,3	32,9

Lampiran 5

Data Penelitian Promosi Jabatan (X) Dengan Kinerja Karyawan

Nomor	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	41	36	1681	1296	1476
2	40	32	1600	1024	1280
3	39	32	1521	1024	1248
4	41	32	1681	1024	1312
5	40	32	1600	1024	1280
6	44	33	1936	1089	1452
7	39	32	1521	1024	1248
8	45	40	2025	1600	1800
9	40	32	1600	1024	1280
10	45	40	2025	1600	1800
11	34	29	1156	841	986
12	37	32	1369	1024	1184
13	36	30	1296	900	1080
14	37	29	1369	841	1073
15	38	33	1444	1089	1254
16	37	32	1369	1024	1184
17	39	31	1521	961	1209
18	43	32	1849	1024	1376
19	39	32	1521	1024	1248
20	40	32	1600	1024	1280
21	39	30	1521	900	1170
22	40	31	1600	961	1240
23	40	32	1600	1024	1280
24	39	36	1521	1296	1404
25	34	33	1156	1089	1122
26	40	32	1600	1024	1280
27	40	32	1600	1024	1280
28	39	32	1521	1024	1248
29	45	40	2025	1600	1800
30	43	36	1849	1296	1548
Jumlah	$\Sigma X=1193$	$\Sigma Y= 987$	$\Sigma X^2=47677$	$\Sigma Y^2=32719$	$\Sigma XY=39422$

RIWAYAT HIDUP



Riskawati lahir di Barru pada tanggal 5 April 1994. Penulis adalah anak kedua dari empat bersaudara, putri kandung dari pasangan La Janna dan Kasmawati. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SDI.MARUALA Kec.Tanete Riaja pada tahun 2006, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP N 1 TANETE RIAJA dan lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan di SMA N 1 TANETE RIAJA dan lulus pada tahun 2012. Selanjutnya, pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (UMM) dan menjadi mahasiswi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen.

Penulis memilih program studi Manajemen bukan hanya sekedar ketertarikan semata, akan tetapi penulis memiliki harapan yang sangat besar kedepannya untuk menjadi sosok yang mampu bersaing dan berpengaruh terhadap perekonomian tingkat internasional.