

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA  
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA  
WITEL SUL-SEL, Tbk  
KOTA MAKASSAR**

**NANNIATI  
10572 04554 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2017**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA  
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA  
WITEL SUL-SEL,Tbk  
KOTA MAKASSAR**

**NANNIATI**

**10572 04554 13**

**Untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
pada Jurusan Manajemen**

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

**2017**

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

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 Ramadhan 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

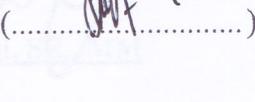
Makassar, 19 Juni 2017

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. Agus Salim HR, SE, MM.   
2. Dr. H. Andi Rustam, SE, MM. Ak. CA.   
3. Sri Andayaningsih, SE, MM.   
4. Muchriana Muchran, SE, M.Si. Ak. 

## HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Judul Penelitian : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar

Nama Mahasiswa : NANNIATI

No. Stambuk : 10572 04554 13

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pada hari selasa, tanggal 13 Juni 2017.

Makassar, Juni 2017

**Menyetujui:**

Pembimbing I

Drs. Asdi., MM

NIDN: 0026126103

Pembimbing II

Ismail Badollahi, SE., M.Si.Ak

NBM: 1033428

**Mengetahui:**

Dekan Fakultas Ekonomi

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078

Ketua Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasigai, SE., MM

NBM: 109 3485

## **Motto**

“Janganlah gelisah karena ketidaksempurnaanmu, bangunlah selalu dengan perkasa dari suatu kejatuhan”

## **Persembahan**

Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi ( Ayah dan Ibu tercinta ) yang selalu memanjatkan doa untuk putri tercintanya dalam setiap sujudnya. Terima kasih untuk semuanya.

## ABSTRAK

**Nanniati, 2017. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar*, dibimbing oleh Asdi dan Ismail Badollahi.**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar, dengan menjangkau 40 orang karyawan sebagai sampel, sedangkan pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, dokumentasi, dan wawancara.

Untuk menjelaskan karakteristik responden menggunakan analisis persentase, sedangkan untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis analisis dengan menggunakan analisis ; Regresi linear sederhana, Korelasi Product Moment, Koefisien Determinasi, dan Uji signifikansi test t.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi ;  $Y = 5,236 + 0,869x$ . Nilai konstanta (a) sebesar 5,236, diartikan bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) bernilai 0 (nol), maka variabel promosi jabatan (Y) adalah sebesar 5,236, sedangkan, nilai koefisien regresi sebesar 0,869, diartikan bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) meningkat 1 satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,869 satuan atau sebaliknya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja Karyawan(X) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan(Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,859. Sedangkan untuk Uji signifikansi uji r korelasi product moment diperoleh bahwa r hitung yang diperoleh sebesar 0,859 adalah lebih besar dari r tabel (0,859>0,304), pada taraf signifikan 5%.

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X) berpengaruh sebesar 73,788% terhadap variabel Promosi Jabatan (Y), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 26,212% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan, Promosi Jabatan.**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Wr.Wb*

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel,Tbk Kota Makassar”. Tak lupa pula, penulis haturkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar serta seluruh staf di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar serta seluruh dosen dan staf.
4. Terima kasih kepada Pimpinan dan pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel,Tbk Kota Makassar yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
5. Bapak Drs. Asdi, MM selaku pembimbing I dan Bapak Ismail Badollahi, SE.,M.Si.Ak selaku pembimbing II yang dengan senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam penyusunan isi skripsi ini.
6. Sahabat tersayangku Irmayanti Sulistiaty Thamrin, Mayang Sary Indar P, Fitriani, Indah Sari yang sudah membantu selama penyusunan skripsi ini. Serta seluruh keluarga yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang selalu memberikan semangat, dukungan dalam menyelesaikan pendidikanku.
7. Terima kasih kepada pamanda Ali dan tante Diana tercinta yang memberikan dukungan moril dan material yang tak terhingga dalam menyelesaikan pendidikanku.
8. Untuk ketiga kakak tersayangku Sofyan S.pd, Nurkaya dan Karya yang selama ini memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan pendidikanku. Terkhusus untuk Ayahandaku tercinta H. Basri dan Ibunda

tercinta Hj. Maemunah Karya yang senantiasa memberikan curahan kasih sayang, doa yang tulus, dan telah menjadikan hidupku berarti selama ini, serta dukungannya baik moril maupun material yang tak terhingga dapat menyelesaikan pendidikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhir kata dengan rendah hati, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang berkepentingan.

Makassar, Mei 2017

Nanniati

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO .....	iii
PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR GRAFIK .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
3. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
4. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
5. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
B. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan .....	15
1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	15
2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	16
3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	18
4. Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja Karyawan .....	19
5. Pendekatan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	20
6. Hubungan penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan.....	21
C. Promosi Jabatan .....	22
1. Pengertian Promosi Jabatan .....	22
2. Tujuan Promosi Jabatan .....	23
3. Manfaat Promosi Jabatan .....	24
4. Syarat-syarat Promosi Jabatan .....	24
5. Jenis-jenis Promosi Jabatan.....	25
D. PenelitianTerdahulu .....	26
E. Kerangka Pikir .....	28
F. Hipotesis.....	28

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	29
C. Metode Pengumpulan Data .....	30
D. Jenis dan Sumber Data .....	31
E. Populasi dan Sampel .....	31
F. Metode Analisis Data .....	33
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Sejarah Singkat .....	35
B. Visi dan Misi .....	37
C. Struktur Organisasi .....	38
D. Kegiatan Usaha .....	39
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Analisis Deskriptif Responden .....	44
B. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....	48
C. Analisis Regresi Linear sederhana .....	65
D. Analisis Korelasi Product Moment .....	67
E. Uji Koefisien Determinasi .....	70
F. Uji Signifikan .....	71
G. Pembahasan .....	72
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Umur .....	45
Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	46
Tabel 3. Karakteristik berdasarkan pendidikan .....	47
Tabel 4. Tanggapan responden mengenai kuantitasi karyawan/pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar .....	48
Tabel 5. Tanggapan responden mengenai kualitas karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar ..	49
Tabel 6. Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar.....	50
Tabel 7. Tanggapan responden mengenai kerjasama karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar ..	51
Tabel 8. Tanggapan responden mengenai tanggungjawab karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar.....	52
Tabel 9. Tanggapan responden mengenai kepemimpinan karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar.....	53
Tabel 10. Tanggapan responden mengenai kedisiplinan karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar.....	53
Tabel 11. Tanggapan responden mengenai rating system karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar .....	54
Tabel 12. Tanggapan responden mengenai ranking system karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar .....	55
Tabel 13. Tanggapan responden mengenai object based system karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar .....	56

Tabel 14. Tanggapan responden mengenai pengalaman karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar.....	57
Tabel 15. Tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar .....	58
Tabel 16. Tanggapan responden mengenai loyalitas karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar.....	59
Tabel 17. Tanggapan responden mengenai tanggungjawab karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar .....	59
Tabel 18. Tanggapan responden mengenai inisiatif karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar.....	60
Tabel 19. Tanggapan responden mengenai kreatif karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar.....	61
Tabel 20. Tanggapan responden mengenai promosi sementara karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar .....	62
Tabel 21. Tanggapan responden mengenai promosi tetap karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar .....	63
Tabel 22. Tanggapan responden mengenai promosi kecil karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar .....	64
Tabel 23. Tanggapan responden mengenai promosi kering karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar .....	64
Tabel 24. Tabel interpretasi Indeks Korelasi Product Moment .....	69

## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	45
Grafik 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Grafik 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menghadapi arus globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

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

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu system balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja. Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepiantasnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan.

Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Akan tetapi tidak semua karyawan suatu perusahaan dapat dipromosikan. Prinsip "*The right man in the right place*" harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

Mengingat pentingnya pengaruh penilaian prestasi kerja ini dalam keputusan mengenai promosi karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel,Tbk Di Kota Makassar.”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah yaitu “Apakah Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel,Tbk di Kota Makassar ?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel,Tbk di Kota Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan yang terkait dengan bidang pengembangan SDM khususnya masalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan karyawan.
2. Sebagai bahan informasi bagi karyawan yang diharapkan dapat memberikan yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan, yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan.
3. Sebagai bahan informasi, referensi dan pembanding bagi para peneliti yang berminat untuk meneliti objek penelitian yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan. Berikut ini beberapa pengertian manajemen SDM menurut beberapa parapakar antara lain:

Menurut Gary Dessler (2003:2) mengatakan bahwa manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang diperaktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Menurut Hasibuan (2001:10) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Wayne Mondy (2008:4) menjelaskan : “bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Alex Nitisemito (1996:10) mengartikan : “SDM sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan planning, organizing, actuating, dan controlling, sehingga efektifitas dan efesiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”.

Pada dasarnya tujuan manajemen SDM adalah penyediaan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja yang baik dalam jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia - Sudah merupakan tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan seefektif mungkin, supaya bisa diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang tidak mengecewakan, merasa puas dan sangat memuaskan. Manajemen sumber daya manusia adalah satu bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

- a. *Perencanaan (Planning)*.  
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- b. *Pengorganisasian (Organizing)*.  
Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- c. *Pengarahan (Directing)*.  
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. *Pengendalian (Controlling)*.  
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. *Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)*.  
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. *Pengembangan (Development)*.  
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- g. *Kompensasi (Compensation)*.  
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. *Pengintegrasian (Integration)*.  
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. *Pemeliharaan (Maintenance)*.  
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
- j. *Kedisiplinan (Discipline)*.  
Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.
- k. *Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (Separation)*.  
Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain.

Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **3. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pendekatan sumber daya manusia bukannya merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur unik dan memiliki karakteristik yang

berbeda antara yang satu dengan yang lain. Beberapa pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Pendekatan SDM

Pendekatan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak asasi manusia.

2. Pendekatan Manajerial

Pendekatan Manajerial merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia dan departemen lain.

3. Pendekatan Sistem

Pendekatan Sistem merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab subsistem dalam organisasi.

#### **4. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat essential bagi kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, penting sekali untuk memperhatikan proses perencanaan SDM atau *Man Power Planning*. Proses Perencanaan SDM yang baik tentunya akan memberikan manfaat yang sangat baik pula untuk kelangsungan organisasi atau perusahaan di masa depan. Berikut ini adalah manfaat perencanaan SDM ( Sumber Daya Manusia ):

a. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Pendayagunaan SDM

Yang dimaksud dengan efektivitas dan efisiensi pendayagunaan SDM yaitu perencanaan SDM harus dimulai dengan kegiatan pengaturan kembali atau penempatan ulang (restaffing / replacement) SDM. Tujuan dari penempatan adalah agar setiap dan semua SDM yang dimiliki bekerja pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal pada pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

b. Meningkatkan Kecermatan dan Penghematan Pembiayaan

Rekrutmen dan Seleksi untuk menindaklanjuti Perencanaan SDM harus didahului dengan melaksanakan promosi dan pemindahan jabatan, pensiun dan memberhentikan pekerja sesuai alasan masing-masing sehingga biaya-biaya yang berhubungan dengan pengadaan tenaga kerja dapat dihemat. Melalui ketepatan penempatan ulang tidak akan terjadi penempatan yang keliru, sehingga tidak perlu menyediakan pembiayaan untuk mengangkat atau menambah SDM dari luar.

c. Mendorong perilaku proaktif, dan tidak reaktif

Melalui perencanaan SDM yang baik, perusahaan atau organisasi dapat membangun serangkaian tindakan yang responsif terhadap setiap dinamika perkembangan bisnis yang ada. Hal ini dapat memacu SDM untuk dapat lebih proaktif namun tidak reaktif terhadap operasional dan keputusan organisasi/ perusahaan.

d. Memastikan Terpenuhinya Kebutuhan SDM yang Kompeten

Melalui perencanaan SDM, proses penempatan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya akan dapat tercapai dengan lebih optimal karena perusahaan/ organisasi telah mengenali dengan baik kualitas SDM yang dibutuhkan dan tersedia.

e. Mendorong terbangunnya Sistem Informasi SDM yang Akurat

Sistem informasi SDM yang akurat adalah salah satu elemen penting untuk mendayagunakan kinerja organisasi atau perusahaan. Perencanaan SDM akan mampu mendorong terbangunnya sistem informasi SDM yang handal dan akurat dan tentunya ini sangat bermanfaat bagi perusahaan.

## **5. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi pasti menghadapi berbagai tantangan yang menyangkut banyak segi kehidupan organisasional, termasuk tantangan di bidang sumber daya manusia. Dapat dikategorikan pada tiga jenis utama, yaitu tantangan yang bersifat eksternal yang meskipun tidak langsung menyangkut sumber daya manusia tetapi mempunyai dampak yang kuat, tantangan yang bersifat internal, dan situasi ketenaga kerjaan dalam organisasi yang bersangkutan sendiri.

a. Tantangan Ekstern / Lingkungan

Kekuatan-kekuatan dari luar yang mempengaruhi kegiatan bisnis/ perusahaan yang berpengaruh pula pada kegiatan Manajemen SDM, baik langsung maupun tidak langsung. Untuk menghadapi tantangan-tantangan

tersebut, Manajemen personalia dapat mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Memonitor secara terus menerus atau secara efektif dan efisien perkembangan dan perubahan lingkungan bisnis dengan melakukan membaca majalah, mendengarkan siaran radio, televisi, dll mendapatkan informasi-informasi up to date yang diperlukan.
- 2) Merespon atau mereaksi secara cepat dalam bentuk fleksibel setiap informasi setelah dianalisis untuk menghasilkan respon yang paling tepat dengan cara mengembangkan, mempertahankan atau menghentikan kegiatan bisnis dan kebijaksanaan SDM yang sedang berlangsung.

b. Tantangan Intern / Keorganisasian

Untuk menghadapi tantangan internal, langkah-langkah yang diambil:

- 1) Meningkatkan kontrol untuk mencegah, dengan berusaha agar setiap persoalan dapat diselesaikan secepatnya sebelum berkembang menjadi persoalan besar.
- 2) Bertindak secara proaktif dalam arti aktif melakukan usaha mengambil langkah-langkah penyelesaian, sebelum masalah-masalah lepas dari kendali.
- 3) Organisasi/ perusahaan memerlukan manajer yang mampu bekerja dalam menghadapi kompetisi secara fleksibel

c. Tantangan Individual / Profesionalitas

- 1) Keserasian antara pekerja dengan organisasinya
- 2) Tanggungjawab etnis dan sosial
- 3) Produktivitas
- 4) Pelimpahan kekuasaan/ wewenang
- 5) Penyaluran buah pikiran

d. Tantangan SDM lainnya:

- 1) Masih banyak top manajer dan para manajer pembantunya yang belum memahami fungsi, tujuan dan kontribusi MSDM dalam mengembangkan organisasi/ perusahaan agar menjadi kompetitif dalam mewujudkan eksistensinya.
- 2) Masih banyak top manajer dan para manajer bawahannya, yang tidak menyadari, kurang memahami, dan tidak melaksanakan tanggung jawabnya dalam mengelola SDM dilingkungannya masing-masing.
- 3) Dari manajemen SDM ternyata masih sangat langka tenaga kerja yang professional untuk melaksanakannya secara efektif dan efisien

Globalisasi memberikan implikasi terbukanya peluang bagi para manajemen dalam berbagai bidang untuk memberikan solusi alternatif kepada pengguna untuk memperoleh kualitas layanan unggul. Hal ini memberikan tantangan bagi suatu organisasi perusahaan untuk menghasilkan kualitas layanan prima.

Organisasi dengan subsistem manusianya merupakan kesatuan sistem yang bertujuan mencapai berbagai sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Pendekatan

untuk meningkatkan daya saing melalui peningkatan produktivitas personel dalam era kompetisi yang semakin meningkat telah menjadi salah satu upaya kunci keberhasilan organisasi. Kenyataan telah menunjukkan semakin banyak organisasi yang bergantung pada para karyawan yang inovatif, kreatif, dan terampil.

Sementara lingkungan bisnis yang telah berubah menuntut adanya pandangan jauh ke depan searah jalannya organisasi agar tetap stabil dan siap mengatasi perubahan-perubahan. Dengan demikian, organisasi perlu memiliki pemimpin yang visioner yang mampu melihat ke depan, memprediksi perubahan yang akan terjadi, melakukan penyesuaian dalam organisasi, dan menjembatani tuntutan bisnis sekaligus menjadi katalisator pengembangan SDM. Pusat pengembangan potensi SDM mengambil peran untuk memetakan profil kompetensi SDM yang dimiliki organisasi saat ini berdasarkan kriteria- kriteria yang dibutuhkan untuk masa datang.

Organisasi harus mencari jalan untuk mengurangi hambatan-hambatan. Pertama, organisasi harus belajar keanekaragaman dari budayadan nilai-nilai anggotanya. Kedua, organisasi harus mengembangkan budaya organisasi sendiri melalui komunikasi yang baik dengan anggotanya. Untuk mendukung usaha mengembangkan budaya organisasi, harus ada perubahan pada kebijakan SDM.

## **B. Penilaian Prestasi Kerja**

### **1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja**

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2005:309) :“konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa :

Pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004:50) mengemukakan bahwa :  
“adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”.

Menurut Dharma (2004:355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan dan harus dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa :“adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2003;105) “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu”. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

## **2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

a. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenang dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Adapun tujuan penilaian prestasi kerja menurut Rivai (2010;311) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan/pegawai selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
- e. Meningkatkan motivasi kerja.
- f. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan pimpinan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

### **3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Manfaat penilaian prestasi kerja menurut Rivai (2010 : 315 ) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan atau organisasi, khususnya manajemen SDM yaitu :

- a. Perbaikan prestasi, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- c. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- d. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor luar lingkungan pekerjaan seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal pribadi lainnya.
- e. Umpan balik SDM. Prestasi yang baik atau jelek di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja karyawan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan untuk latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing,

ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan eksternal.

#### **4. Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja**

Selain menetapkan kriteria penilai, harus di tetapkan pula unsur-unsur apa saja yang dapat dinilai dalam melihat prestasi kerja karyawan. Unsur-unsur penilaian prestasi kerja yaitu Mangkunegara (2000;85):

- a. Kerjasama, kerjasama adalah kemampuan seseorang karyawan bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- b. Tanggung jawab, hal ini merupakan kesanggupan seorang karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada karyawan dengan sebaik-baiknya dan tindakan yang telah dilakukan.
- c. Kepemimpinan, kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- d. Kedisiplinan. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak membantah untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

## 5. Pendekatan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2009) ada 3 (tiga) pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja, antara lain:

- a. Sistem Penilaian (*rating system*) Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajerial pun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.
- b. Sistem Peringkat (*ranking system*) Sistem peringkat memperbandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen. Sistem ini hampir selalu tidak tepat digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa karyawan untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian yang negatif, para karyawan akan berusaha untuk membuat rekan sekerja (pesaingnya) menghasilkan

kinerja yang lebih buruk dan mencapai prestasi yang lebih sedikit dibandingkan dirinya.

- c. Sistem Berdasarkan Tujuan (*object-based system*) Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

## **6. Hubungan Penilaian prestasi kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan**

Rani (2012) menyebutkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan mempengaruhi promosi jabatan, dimana dengan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang seorang karyawan untuk dipromosikan. Seorang karyawan dapat dipromosikan selama karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya (Purnama, 2011). Penelitian lain oleh Fernandes dan Vijay (2012) yang menyatakan bahwa hasil penelitian penilaian prestasi kerja karyawan dapat menentukan promosi, dimana manajemen melihat seberapa besar prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian Macdonald dan Lorne (2009) menunjukkan bahwa data penilaian prestasi kerja karyawan dapat digunakan untuk berbagai tujuan termasuk keputusan personalia dalam melakukan promosi jabatan.

Berdasarkan penelitiannya, Cressida (2013) mendapatkan hasil bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja.

### **C. Promosi Jabatan**

Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. Walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi kering. Promosi dibedakan dengan transfer, karena transfer hanya menyangkut perpindahan jabatan yang sama, dalam artian status, tanggung jawab dan gaji.

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

Menurut Martoyo, (2007:71).“Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:108) “Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar”.

Lain halnya menurut Tohardi yang dikutip dari Flippo (2002:382) bahwa :“Promosi jabatan adalah merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab”.

Dari definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan, antara lain terhadap prestasinya.

## **2. Tujuan Promosi Jabatan**

Menurut Henry Simamora (1999:587) tujuan dari promosi jabatan adalah sebagai berikut :

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

### **3. Manfaat Promosi Jabatan**

Menurut Mangkuprawira (2004:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain:

- a. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
- b. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
- c. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

### **4. Syarat-syarat Promosi Jabatan**

Menurut Sondang P. Siagian (2009), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman. Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak.
- b. Tingkat pendidikan. Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.
- c. Loyalitas. Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

- d. Kejujuran. Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.
- e. Tanggung jawab. Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.
- f. Kepandaian bergaul. Misalnya jabatan untuk salesman adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.
- g. Prestasi kerja. Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya.
- h. Inisiatif dan kreatif. Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

## **5. Jenis-jenis Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan (2003), terdapat 4 jenis promosi jabatan, yaitu promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil dan promosi kering. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Promosi sementara adalah seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.

- b. Promosi tetap adalah seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
- c. Promosi kecil adalah menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
- d. Promosi kering adalah seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penulis sebagai berikut :

1. I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagiadan Wayan Cipta (2016) dengan “Judul Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang variabel promosi jabatan. Sedangkan perbedaannya penelitian I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia, Wayan Cipta (2016) mengkaji tentang pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Eliana Febisica Mandiangan dan Agoes Ganesha Rahyuda (2015) dengan “Judul Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada

Discovery Kartika”.Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang variabel prestasi kerja dan promosi jabatan. Sedangkan perbedaannya Eliana Febisica Mandiangan dan Agoes Ganesha Rahyuda (2015) mengkaji tentang pengaruh prestasi kerja, senioritas, dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada Discovery Kartika.

3. Bastian Prabowo, Mochammad Al, Musadieg, dan Ika Ruhana (2016)dengan “Judul Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)”. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji variabel promosi jabatan dan prestasi kerja. Sedangkan perbedaannya penelitian Bastian Prabowo, Mochammad Al, Musadieg, dan Ika Ruhana (2016) mengkaji tentang pengaruh promosi jabatan, motivasi kerja dan prestasi kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).
4. Eliana Febisica Mandiangan dan Agoes Ganesha Rahyuda dengan” Judul pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali”. Persamaan penelitian ini adalah sama mengkaji penilaian prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan.

### E. Kerangka Fikir

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian Prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar

### F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, maka penulis mengajukan dugaan sementara atau hipotesis yaitu: “diduga bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar”

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

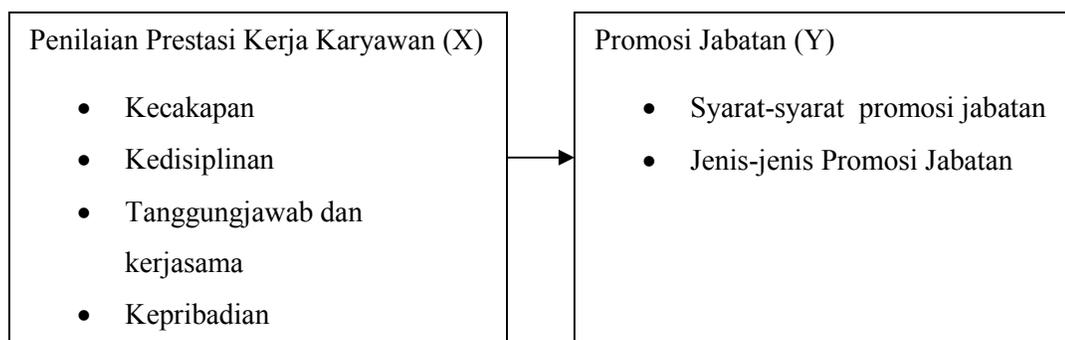
Dalam proses penelitian ini penulis mengadakan penelitian pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel,Tbk Kota Makassar yang berlokasi di Jalan BalaiKota No. 2 Kota Makassar. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sesuai jadwal 2 bulan, mulai bulan April 2017 sampai dengan Mei 2017.

#### B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

##### 1. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu :

- a. Penilaian prestasi kerja karyawan (X)
- b. Promosi jabatan (Y)



**Skema Hubungan Antar Variabel**

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Penilaian prestasi kerja adalah cara untuk mengetahui tentang hasil dan tingkat produktivitas karyawan.

Promosi jabatan mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin.

## C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

### 1. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

### 2. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

### 3. Wawancara

Yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar.

#### 4. Dokumentasi

Yaitu cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengambil data yang ada dalam catatan perusahaan. Adapun data-data yang di dapat antara lain adalah sejarah perkembangan perusahaan struktur organisasi pembagian tugas dan wewenang karyawan serta studi pustaka dan sumber dari internet.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dengan cara mengedarkan kuesioner kepada responden terpilih sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Data Sekunder adalah data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi yang ada diperusahaan, dari hasil penelitian diperpustakaan, dan dari instansi atau perusahaan yang berkaitan.

#### **E. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi penelitian

Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel,Tbk Kota Makassar yang jumlahnya sebanyak 67 orang pegawai tetap. Dalam metode ini, sampel diambil dengan pertimbangan khusus kriteria atau ciri-ciri khusus yang memiliki hubungan yang erat dengan kriteria atau ciri-ciri populasi.

## 2. Sampel penelitian

Pemilihan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampel acak (random sampling) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presentase (10%)

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{67}{1 + 67 (0,1)^2}$$

$$= \frac{67}{1,67}$$

= 40 responden

Demi untuk memenuhi sampel penelitian memungkinkan menggunakan 40 responden. Jadi sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden yang mewakili populasi yang dipilih secara acak.

## F. Metode Analisis Data

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Uji analisis regresi linear sederhana. Metode ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. Adapun rumus analisis regresi linear sederhana menurut Riduwan (2004: 145) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

X = Penilaian prestasi kerja karyawan

Y = Promosi jabatan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

$$b = \frac{\Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$a = \frac{\Sigma Y - b \Sigma X}{n}$$

2. Analisis Korelasi Produk Moment

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT.

Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar. Persamaan Korelasi Produk Moment dengan formulasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{(n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) (n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan, digunakan analisis Koefisien Determinasi (Riduwan 2004:139) dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{KP} = \frac{r^2}{1} \times \frac{100}{100} \%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai Koefisien Korelasi

100% = Seratus persen (konstan)

### 4. Uji Signifikan

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Telekomunikasi Indonesia**

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Pada awalnya di kenal sebagai sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf atau dikenal dengan nama “jawatan”. Pada tahun 1961 Status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi ( PN Postel ). Selanjutnya PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro ( PN Pos & Giro ), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi ( PN Telekomunikasi ). Dan pada tahun 1974 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi ( Perumtel ) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Pada tanggal 14 November 1995 di resmikan PT. Telekomunikasi Indonesia

Telkom merupakan salah satu BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (51,19%) dan oleh publik sebesar 48,81%. Sebagian besar kepemilikan saham publik (45,58) dimiliki oleh investor asing dan sisanya (3,23%) oleh investor dalam negeri.

Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 9 anak perusahaan, termasuk PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel). Telkom menyediakan jasa telepon tetap kabel (*fixed wire line*), jasa telepon tetap nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*mobile service*), data/ internet serta jasa multimedia lainnya. Tahun 2001 telkom membeli 35% saham Telkomsel dari PT. Indosat sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang antara telkom dan indosat. Sejak bulan Agustus 2002 terjadi duopoli penyelenggaraan telekomunikasi lokal. Dalam meningkatkan usahanya serta memberikan proteksi yang sesuai dengan keinginan masyarakat, PT. Telkom telah membuka kantor-kantor cabang dan perwakilan yang terdapat di berbagai regional yang terdiri dari 7 divre yaitu Divre 1 Sumatera, Divre 2 Jakarta, Divre 3 Jawa Barat, Divre 4 Jawa Tengah dan DI Yogyakarta, Divre 5 Jawa Timur, Divre 6 Kalimantan, Divre 7 Kawasan Timur Indonesia. PT. Telkom juga mempunyai anak perusahaan seperti, Telkomsel, Telkomvision/Indonusa, Infomedia, Graha Sarana Duta/GSD, Patrakom, bangtelindo, PT. Finnet Indonesia.

## **B. Visi dan Misi Organisasi**

### **1. Visi**

Menjadi Perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan telecommunication Information, Media, *Edutainment* dan *Services* (“TIMES”) di kawasan regional.

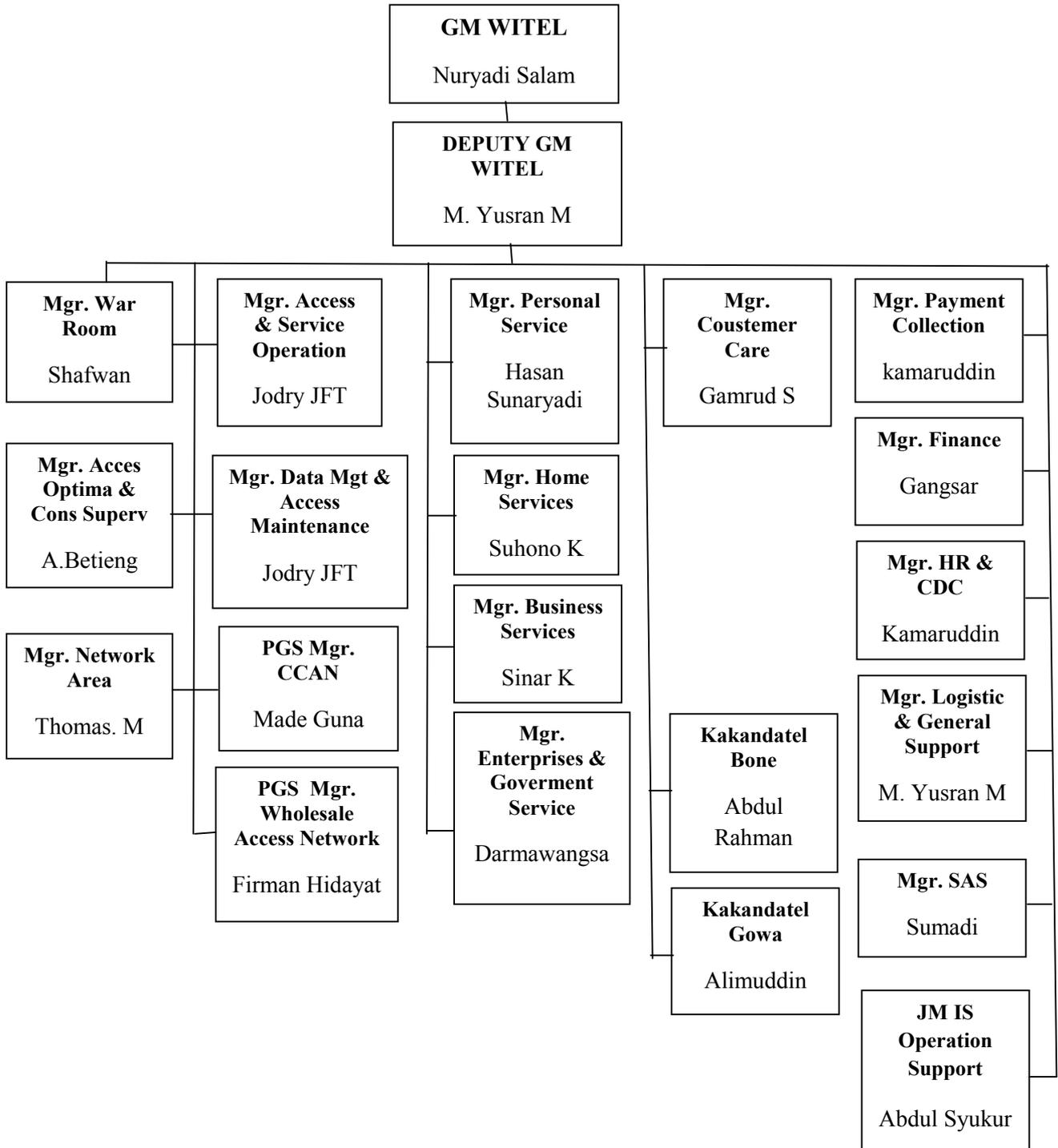
### **2. Misi**

Menyediakan layanan *TIMES* yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif. Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

### C. STRUKTUR ORGANISASI

**Gambar. 1**

**Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk**



## **D. Kegiatan Usaha**

PT. Telkom merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi. PT. Telkom menyediakan sarana dan jasa layanan Telekomunikasi dan Informasi kepada masyarakat di seluruh Indonesia, baik untuk *Pernal user* maupun untuk *corporate user*.

Kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia witel sul-sel, Tbk Kota Makassar antara lain sebagai berikut:

### **1. Bidang Pekerjaan**

Jasa yang disediakan Telkom dibagi menjadi dua kelompok, jasa Telekomunikasi dasar dan non jasa Telekomunikasi dasar. Pengelompokan inipun belum dilaksanakan secara tegas, mengingat teknologi komunikasi dan informasi berkembang dengan pesat. Bisnis utama Telkom saat ini adalah menyediakan *Public Switch Telephone Network* (PSTN) dan menyelenggarakan jasa melalui PSTN.

Jenis jasa telekomunikasi yang sudah beroperasi sampai sekarang saat ini adalah:

- a. Telepon dalam negeri ( lokal dan SLJJ )
- b. Jasa interkoneksi kepada penyelenggara telekomunikasi
- c. Jasa telepon bergerak seluler ( Flexi )
- d. Jasa internet ( Telkomnet Instan dan Speedy)
- e. Jasa lainnya ( *Value Added Service* )

## **2. Serpo ( *service point* )**

Pada kegiatan yang dilakuka ini adalah menerima pengaduan gangguan dari pelanggan yang baik dengan datangn ke Plasa maupun melalui telepon ke bagian pengaduan. Data-data yang harus diperoleh dari pelanggan antara lain: nama, alamat, jenis gangguan. Kemudian data-data itu dimasukkan ke SSKA untuk diproses.

## **3. PSB Wireline**

Pelanggan yang ingin berlangganan telepon rumah dan data-data yang diperlukan PT. Telekom untuk meng-input data, pelanggan harus mengisi dan memberikan foto copy KTP, materai dan administrasi untuk biaya pasang telepon dirumah.

## **4. PSB Speedy**

Pelanggan yang ingin berlangganan speedy ( internet ) di rumah dan data-data yang di perlukan PT. Telkom untuk meng-input data, pelanggan harus mengisi dan memberikan foto copy KTP, da administrasi untuk biaya pasang speedy dan pemasangan speedy pelanggan sebaiknya memilki telepon rumah. Tetapi pelanggan bisa memilih paket speedy yang telah disediakan Telkom.

## **5. Bundling**

Pelanggan yang ingin berlangganan telepon rumah dan speedy secara bersama dan data-data yang diperlukan Telkom untuk meng-input data pelanggan harus mengisi formulir dan memberikan foto copy KTP, materai dan administrasi untuk biaya pasang speedy dan telepon rumah.

## **6. Cabut APS ( atas permintaan sendiri )**

Cabut APS adalah pencabutan sambunga telepon atas permintaan pelanggan karena sesuatu hal seperti: Rumah kosong, pindah rumah, rumah dijual, tarif mahal, tagiha terlalu besar, faktor ekonomi atau ganti dengan Telkom Flexi.

Adapun syaratnya antara lain:

- a. Fotocopy KTP pelanggan yang masih berlaku.
- b. Bukti pembayaran/rekening telepon akhir.
- c. Mengisi dan mendatangani Formulir yang telah disediakan.

## **7. Pendaftaran *Point Reword* ( TRRT )**

Pada kegiatan ini yang dilakukan adalah membantu pendaftaran pelanggan yang akan mendaftarkan nomor telepon rumahnya untuk mengikuti *Point Reword* (TRRT). Data-data yang harus diperoleh untuk penndafran *Point Reword* ; foto copy KTP dan pembayaran Rekening telepon akhir. Setelah pencatatan untuk pndaftaran, kita jelaskan kepada pelanggan bagaimana cara pengumpulan poin-poin, agar setiap poin-poin bertambah dan memilih hadiah secara langsung atau secara diundi. Setelah selesai pelanggan yang mengikuti program TRRT formulir yang sudah di isi di input ke CCS untuk proses lebih lanjut.

## **8. Plaza**

Membantu SAS bagian plaza, dalam memberikan nomor antrian, arahan, dll. Mempromosikan Gebyar Berhadiah telepon rumah rejeki

tumpah (TRRT) Mempromosikan produk-produk Telkom (hp cdma flexi, psb speedy, psb wireline).

#### **9. Sales Retention OBC Speedy**

Penawaran speedy kepada setiap pelanggan yang sudah memiliki telepon rumah untuk menggunakan internet di rumah. Penawaran dilakukan melewati telepon.

#### **10. Penginputan TRRT**

Penginputan formulir yang sudah di isi di *input* ke dalam CCF, yang sudah di isi dengan jelas oleh pelanggan yang mendaftarkan untuk mengikuti program hadiah Telkom.

#### **11. MDF ( *Main Distribusi Frame* )**

Berikut ini adalah sebagian fungsi dari MDF, antara lain:

- a. Memantau pelaksanaa penyesuaian gangguan dan mencetak kesimpulan atas hasil yang dicapai sebagai bahan pemeriksaan dan laporan.
- b. Mengoperasikan dan memelihara perangkat meja ukur sebagai alat ukur untuk menanggulangi gangguan.
- c. Mengerjakan merawat, dan menyimpan kartu langganan untuk kepentingan mutasi-mutasi, pengaduan , pengukuran, perbaikan-perbaikan, dan penyambung telepon.
- d. Mengadakan pengukuran saluran secara rutin.
- e. Melaksanakan penyambungan dan pemutusan saluran MDF sesuai dengan prosedur sesuai yang berlaku.

## 12. SISKKA (Sistem Informasi Kastemer)

Sistem informasi kastemer ( SISKKA ) suatu aplikasi yang berfungsi untuk mengelolah data-data yang ada mulai dari data jaringan, data pelanggan, data *service level guaranty for customer* ( segmentasi layanan ), dan data abonemen pelanggan.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan komunikasi yang mengakibatkan bertambahnya para pelanggan telkom, maka diras perlu ada aplikasi baru sebagai inovasi untuk mempermudah dan mempercepat pelayanan terhadap pelanggan terutama pelanggan pada *Cluster Corporate* dan bisnis disamping tidak mengabaikan pelayanan prima kepada pelanggan dan sosial. Manfaat SISKKA antara lain:

- a. Meningkatkan mutu pelayanan data jaringan.
- b. Pemrosesan alamat billing yang cepat dan akurat.
- c. Pengumpula tagihan yang cepat dan akurat.

## 13. COC ( *Control Operational Center* )

COC data yang hampir sama dengan SISKKA namun COC juga mengambil data dari SISKKA yang berguna untuk mengontrol manajemen Se-Indonesia secara online ( dari internet )

## 14. Gangguan

Pada bagian gangguan proses kerjanya adalah memproses dan melaporkan ke petugas lapangan sesuai dengan sektornya.

Adapun data pelayanan pelanggan indihome dari tahun 2016 sebanyak 4.566 pelanggan.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Analisis Deskriptif Responden**

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif data berupa keterangan-keterangan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka yang dapat dihitung dari jumlah karyawan.

Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan serta pengumpulan kuesioner dari karyawan dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data dari pihak yang terkait. Dengan populasi adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar.

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar. Penulis menyebarkan kuesioner terhadap 40 responden, dimana responden merupakan karyawan/pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar.

Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Pekerjaan. Data tentang profil karyawan akan dijelaskan sebagai berikut:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

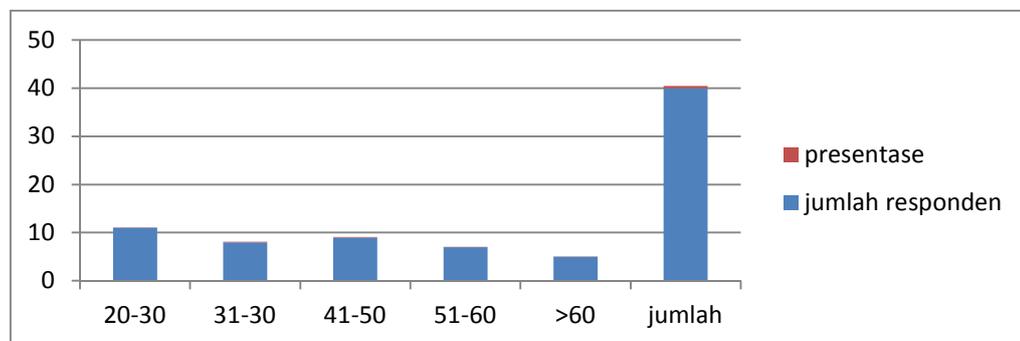
Identitas responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan umur :

**Tabel. 1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

No.	Nama	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	11	11%
2	31-40 Tahun	8	8%
3	41-50 Tahun	9	9%
4	51-60 Tahun	7	7%
5	>60 Tahun	5	5%
Jumlah		40	40%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

**Gambar. 1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan berdasarkan Umur**



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar (10%), responden dengan umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar (8%), responden dengan umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase

sebesar (9%), responden dengan umur 51-60 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (7%), sedangkan responden dengan umur >60 tahun yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (5%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan Telekomunikasi Indonesia Witel lebih banyak didominasi oleh karyawan dengan usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang (total 10% dari total responden).

#### b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

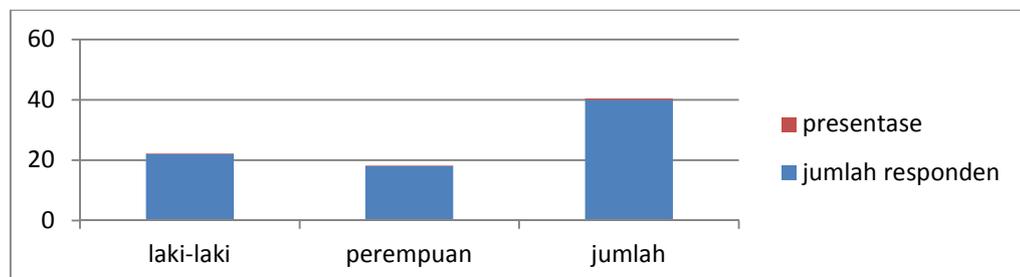
Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu pengelompokan responden menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel. 2**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	22%
2	Perempuan	18	18%
Jumlah		40	40%

Sumber: Data primer diolah, 2017

**Gambar. 2**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**



Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 22%, sedangkan responden jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 18%. Hal ini dapat dikatakan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan.

### c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

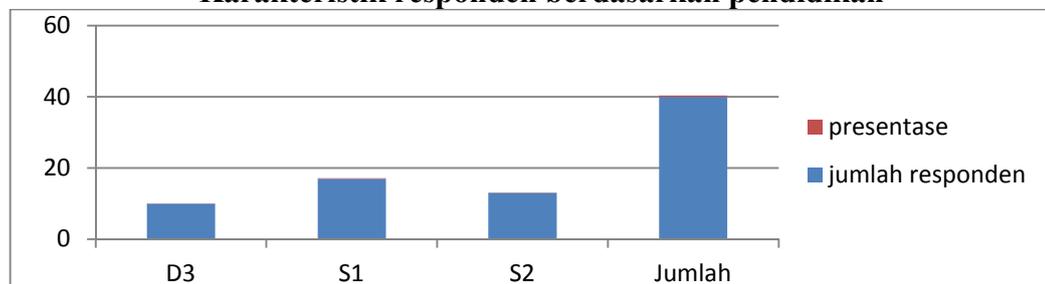
Deskripsi responden menurut pendidikan, yaitu pengelompokan responden berdasarkan pendidikan baik dari D3, S1, S2. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang, berikut merupakan data responden berdasarkan pendidikan.

**Tabel. 3**  
**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	D3	10	10%
2	S1	17	17%
3	S2	13	13%
Jumlah		40	40%

Sumber: Data primer diolah, 2017

**Gambar. 3**  
**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**



Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan D3 sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 10%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 17%, sedangkan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 13%. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia witel lebih banyak didominasi oleh karyawan dengan pendidikan S1 yaitu sebanyak 17 orang (total 17% dari total responden).

## **B. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dari uraian mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap promosi jabatan, dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Penilaian Prestasi Kerja (X)**

#### **a. Prestasi Kerja (Kuantitas)**

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kuantitas dengan pernyataan “saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel. 4**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Karyawan/Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	-
2	Setuju	4	18	72	54
3	Kurang Setuju	3	18	54	40
4	Tidak Setuju	2	4	8	6

Sambungan.....

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		40	134	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden kuantitas pada PT. Telekomunikaasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 54% “setuju” atau sebanyak 18 responden, 40% “kurang setuju” atau sebanyak 18 responden, dan 6% “tidak setuju” atau sebanyak 4 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang dengan total persentase 100%.

b. Prestasi Kerja (Kualitas)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kualitas pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini.

**Tabel. 5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Karyawan/Pegawai PT.**  
**Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	20	80	57
3	Kurang Setuju	3	20	60	43
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		40	140	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai kualitas pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa

57% “setuju” atau sebanyak 20 responden, 43% “kurang setuju” atau sebanyak 20 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ad sebanyak 40 orang dengan total presentase 100%.

c. Prestasi Kerja (Ketepatan waktu)

Berdasarkan yang diperoleh dari responden mengenai ketepatan waktu pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya selalu mengerjakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan memperhitungkan waktu yang tersedia” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel. 6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Karyawan/Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	-
2	Setuju	4	17	68	50
3	Kurang Setuju	3	23	69	50
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	137	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai ketepatan waktu pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar bahwa 50% “setuju” atau sebanyak 17 responden, dan 50% “kurang setuju” atau sebanyak 23 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang dengan total persentase 100%.

d. Unsur prestasi kerja (Kerjasama)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kerjasama pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya dapat bekerja sama dengan seseorang anggota team” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel. 7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Karyawan/Pegawai PT.**  
**Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	19	76	55
3	Kurang Setuju	3	21	63	45
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	139	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai kerjasama pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar bahwa 55% “setuju” atau sebanyak 19 responden, dan 45% “kurang setuju” atau sebanyak 21 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang dengan total persentase 100%.

e. Unsur perstasi kerja (Tanggungjawab)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai tanggungjawab pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya selalu mengerjakan

tugas dengan penuh rasa tanggungjawab” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikiut ini:

**Tabel. 8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab Karyawan/Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	17	68	50
3	Kurang Setuju	3	23	69	50
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	137	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden tanggungjawab pada PT. Telekomunikaasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 50% “setuju” atau sebanyak 17 responden, 50% “setuju” atau sebanyak 23 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang dengan total persentase 100%.

f. Unsur prestasi kerja (Kepemimpinan)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kepemimpinan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar, dengan pernyataan “saya melaksanakan tugas dengan baik karna saya memiliki sikap dan sifat kepemimpinan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel. 9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Karyawan/Pegawai PT.**  
**Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	17	68	50
3	Kurang Setuju	3	21	63	47
4	Tidak Setuju	2	2	4	3
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	135	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai kepemimpinan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakann bahwa 50% “setuju” atau sebanyak 17 responden, 47% “kurang setuju” atau sebanyak 21 responden,dan 3% “ tidak setuju” atau sebanyak 2 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang responden dengan total persentase 100%.

g. Unsur prestasi kerja (Kedisiplinan)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kedisiplinan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya selalu menjunjung tinggi kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel. 10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan Karyawan/Pegawai PT.**  
**Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	19	76	55
3	Kurang Setuju	3	20	60	43

Sambungan.....

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
4	Tidak Setuju	2	1	2	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	138	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden kedisiplinan pada PT. Telekomunikaasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 55% “setuju” atau sebanyak 19 responden, 43% “kurang setuju” atau sebanyak 20 responden, dan 2% “tidak setuju” atau sebanyak 1 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang dengan total persentase 100%.

#### h. Pendekatan Prestsi Kerja (Rating system)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai rating system pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya setuju dengan rating system yang diterapkan oleh perusahaan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel. 11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Rating System Karyawan/Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	17	68	50
3	Kurang Setuju	3	23	69	50
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	137	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai rating system pada PT. Telekomunikasi Indonsia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakann bahwa 50% “setuju” atau sebanyak 17 responden, 50% “kurang setuju” atau sebanyak 23 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang responden dengan total persentase 100%.

i. Pendekatan prestasi kerja (Ranking system)

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai ranking system pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya termotivasi meningkatkan kualitas kerja dengan termotivasi dengan ranking system oleh perusahaan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel. 12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Ranking System Karyawan/Pegawai PT.**  
**Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	18	72	53
3	Kurang Setuju	3	21	63	46
4	Tidak Setuju	2	1	2	1
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	137	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden ranking system pada PT. Telekomunikaasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 53% “setuju” atau sebanyak 18 responden, 46% “kurang setuju” atau sebanyak 21 responden, dan 1% “tidak setuju” atau sebanyak 1 responden, sehingga total

responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang dengan total persentase 100%.

j. Pendekatan prestasi kerja (Object Based System)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai object based system pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya selalu meningkatkan kualitas kerja karna target yang dibebankan kepada saya sesuai dengan perusahaan” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

**Tabel. 13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Object Based System Karyawan/Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	19	76	56
3	Kurang Setuju	3	18	54	40
4	Tidak Setuju	2	3	6	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		40	136	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden object based system pada PT. Telekomunikaasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 56% “setuju” atau sebanyak 19 responden, 40% “kurang setuju” atau sebanyak 18responden, dan 4% “tidak setuju” atau sebanyak 3 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang dengan total persentase 100%.

## 1. Promosi Jabatan (Y)

### a. Syarat Promosi (pengalaman)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai pengalaman PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “kemampuan kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan” maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel. 14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Karyawan/Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	20	80	59
3	Kurang Setuju	3	16	48	35
4	Tidak Setuju	2	4	8	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	136	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai pengalaman pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 59% “setuju” atau sebanyak 20 responden, 35% “kurang setuju” atau sebanyak 16 responden, dan 6% “tidak setuju” atau sebanyak 4 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang responden dengan total persentase 100%.

### b. Syarat Promosi (tingkat pendidikan)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai tingkat pendidikan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk

Kota Makassar dengan pernyataan “saya setuju jika kebijakan mutasi dan promosi jabatan mempertimbangkan tingkat pendidikan” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

**Tabel. 15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan Karyawan/Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	21	84	60
3	Kurang Setuju	3	19	57	40
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		40	141	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden tingkat pendidikan pada PT. Telekomunikaasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 60% “setuju” atau sebanyak 21 responden, dan 40% “kurang setuju” atau sebanyak 19 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang dengan total persentase 100%.

c. Syarat promosi (loyalitas)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai loyalitas pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya merasa senang menerima tugas dan pekerjaan yang diberikan karena sesuai kemampuan dan keterampilan yang saya miliki” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

**Tabel. 16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan/Pegawai PT.**  
**Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	20	80	57
3	Kurang Setuju	3	20	60	43
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		40	140	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai loyalitas pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 57% “setuju” atau sebanyak 20 responden dan 43% “tidak setuju” atau sebanyak 20 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang responden dengan total persentase 100%.

d. Syarat promosi (tanggungjawab)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai tanggungjawab pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

**Tabel. 17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Tanggungjawab Karyawan/Pegawai PT.**  
**Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	22	88	62
3	Kurang Setuju	3	18	54	38
4	Tidak Setuju	2	-	-	

Sambungan.....

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		40	142	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai tanggungjawab pada PT. Telekomunikasi Indonsia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 62% “setuju” atau sebanyak 22 responden dan 38% “tidak setuju” atau sebanyak 18 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang responden dengan total persentase 100%.

e. Syarat promosi (inisiatif)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai inisiatif pada PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL SUL-SEL, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “ saya sering mangajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan masalah” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

**Tabel. 18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Karyawan/Pegawai PT.**  
**Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	21	84	60
3	Kurang Setuju	3	18	54	39
4	Tidak Setuju	2	1	2	1
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
	Jumlah		40	140	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai inisiatif pada PT. Telekomunikasi Indonsia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 60% “setuju” atau sebanyak 21 responden, 39% “kurang setuju” atau sebanyak 18 responden, dan 1% “tidak setuju” atau sebanyak 1 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang responden dengan total persentase 100%.

f. Syarat promosi (kreatif)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kreatif pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya selalu menciptakan hal-hal krestif untuk memajukan perusahaan” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

**Tabel. 19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kreatif Karyawan/Pegawai PT.**  
**Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	20	80	58
3	Kurang Setuju	3	19	57	41
4	Tidak Setuju	2	1	2	1
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	139	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai kreatif pada PT. Telekomunikasi Indonsia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 58% “setuju” atau sebanyak 20 responden, 41% “kurang setuju” atau sebanyak 19 responden, dan 1% “tidak setuju” atau sebanyak 1 responden, sehingga total

responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang responden dengan total persentase 100%.

g. Jenis-jenis promosi jabatan (promosi sementara)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai promosi sementara pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “promosi sementara diberikan kepada karyawan berprestasi” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

**Tabel. 20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Promosi Sementara Karyawan/Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	20	80	57
3	Kurang Setuju	3	20	60	43
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	140	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai promosi sementara pada PT. Telekomunikasi Indonsia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 57% “setuju” atau sebanyak 20 responden, dan 43% “kurang setuju” atau sebanyak 20 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang responden dengan total persentase 100%.

h. Jenis-jenis promosi jabatan (promosi tetap)

Bersarkan data yang diperoleh dari responden mengenai promosi tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya siap menerima mutasi dan promosi tetap walaupun sesuai dengan intensif yang diberikan oleh perusahaan” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

**Tabel. 21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Promosi Tetap Karyawan/Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	20	80	58
3	Kurang Setuju	3	19	57	41
4	Tidak Setuju	2	1	2	1
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	139	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai promosi tetap pada PT. Telekomunikasi Indonsia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 58% “setuju” atau sebanyak 20 responden, 41% “kurang setuju” atau sebanyak 19 responden dan 1% “tidak setuju” atau sebanyak 1 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang responden dengan total persentase 100%.

i. Jenis-jenis promosi jabatan (promosi kecil)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai promosi kecil pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya tetap bersedia melakukan mutasi

dan promosi sesuai kemampuan yang saya miliki dalam pekerjaan apapun” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut ini:

**Tabel. 22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Promosi Kecil Karyawan/Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	
2	Setuju	4	20	80	57
3	Kurang Setuju	3	20	60	43
4	Tidak Setuju	2	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	140	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai promosi kecil pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 57% “setuju” atau sebanyak 20 responden dan 43% “tidak setuju” atau sebanyak 20 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang responden dengan total persentase 100%.

j. Jenis-jenis promosi jabatan (promosi kering)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai promosi kering pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar dengan pernyataan “saya siap menerima mutasi dan promosi walaupun tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan” maka dapat disimpulkan dengan tabel berikut:

**Tabel. 23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Promosi Kering Karyawan/Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar**

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	-	-	

Sambungan.....

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
2	Setuju	4	22	88	63
3	Kurang Setuju	3	17	51	36
4	Tidak Setuju	2	1	2	1
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-	
Jumlah			40	141	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai promosi kering pada PT. Telekomunikasi Indonsia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar menyatakan bahwa 63% “setuju” atau sebanyak 22 responden, dan 36% “kurang setuju” atau sebanyak 17 responden, dan 1% “tidak setuju” atau sebanyak 1 responden, sehingga total responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini ada sebanyak 40 orang responden dengan total persentase 100%.

### C. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengukur secara kuantitas tentang pengaruh variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) terhadap variabel promosi jabatan (Y) pada PT, Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar yang dinyatakan dalam bentuk fungsi. Dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana dibawah ini:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

x = Penilaian Prestasi Kerja (X)

y = Promosi Jabatan (Y)

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

Berdasarkan perhitungan tabel kerja pada lampiran maka dapat diperoleh masing - masing sebagai berikut:

$$\Sigma X = 1370 \qquad \Sigma X^2 = 47.900 \quad \Sigma XY = 48.800$$

$$\Sigma Y = 1400 \qquad \Sigma Y^2 = 50.000$$

Sebelumnya, menghitung nilai a menggunakan rumus dibawah ini:

$$a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n}$$

$$a = \frac{1400 - 0,869 \cdot 1370}{40}$$

$$a = \frac{1400 - 1.190,53}{40}$$

$$a = \frac{209,47}{40}$$

$$a = 5,236$$

Kemudian, mencari nilai b dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$b = \frac{n \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{40 \cdot 48800 - 1370 \cdot 1400}{40 \cdot 47900 - (1370)^2}$$

$$b = \frac{1.952.000 - 1.918.000}{1.916.000 - 1.876.900}$$

$$b = \frac{34000}{39100}$$

$$b = 0,869$$

Setelah nilai a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linear sederhana dapat disusun. Persamaan regresi nilai penilaian prestasi kerja karyawan (X) dan nilai promosi jabatan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,236 + 0,869 x$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) dari persamaan regresi diatas sebesar 5,579. Nilai tersebut berarti jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) bernilai nol, maka variabel promosi jabatan (Y) adalah sebesar 5,579.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X (b) dari persamaan regresi diatas sebesar 0,869. Hal ini mengandung arti jika variabel penilaian prestasi kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,869 dan sebaliknya, jika variabel penilaian prestasi kerja (X) berkurang sebesar 1, maka variabel promosi jabatan (Y) juga turun sebesar 0,869.

#### **D. Analisis Korelasi Product Moment**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antara Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X) dengan Promosi Jabatan (Y) pada PT.

Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar. Persamaan Korelasi Product Moment (Hadi 1983:293) dengan formulasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Untuk menghitung masing-masing komponen rumus diatas maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} xy &= \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \\ &= 48.800 - \frac{(1370)(1400)}{40} \\ &= 48.800 - \frac{1918.000}{40} \\ &= 48.800 - 47.950 \\ &= 850 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} x^2 &= \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \\ &= 47.900 - \frac{(1370)^2}{40} \\ &= 47.900 - \frac{1876.900}{40} \\ &= 47.900 - 46.922,5 \\ &= 977,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 y^2 &= Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\
 &= 50.000 - \frac{(1400)^2}{40} \\
 &= 50.000 - \frac{1960.000}{40} \\
 &= 50.000 - 49.000 \\
 &= 1000
 \end{aligned}$$

Dari hasil korelasi diatas kemudian dimasukkan pada rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{850}{\sqrt{(977,5)(1000)}}$$

$$r_{xy} = \frac{850}{\sqrt{977,500}}$$

$$r_{xy} = \frac{850}{918,8859}$$

$$r_{xy} = 0,859$$

**Tabel. 24**  
Tabel interpretasi Indeks Korelasi Product Moment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
±0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sambungan....

±0.60 – 0,779	Kuat
±0,40 – 0,59	Cukup Kuat
±0,20 – 0,399	Rendah
±0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui koefisien korelasinya yaitu: variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X) dengan variabel Promosi Jabatan (Y) diperoleh hasil Koefisien Korelasi sebesar 0,859 atau mempunyai korelasi sangat kuat.

Dari hasil pengolahan data diperoleh korelasi kuat antara variabel Penilaian prestasi kerja karyawan (X) dengan variabel Promosi jabatan (Y) sebesar 0,859. Ini merupakan bahwa semakin tinggi promosi jabatan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel,Tbk Kota Makassar semakin berpengaruh tingkat Penilaian prestasi kerja karyawan.

#### E. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (X) dengan variabel (Y), digunakan analisis koefisien determinasi dengan formulasi sebagai berikut:

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

Dimana : KP = Nilai Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai Koefisien Korelasi

Berdasarkan nilai  $r_{xy}$  maka dapat dihitung pengaruh variabel kualitas pelayanan (X) terhadap variabel kepuasan pelanggan (Y) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,859)^2 \times 100\% \\ &= 0,73788 \times 100\% \\ &= 73,788\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X) memberi pengaruh sebesar 73,788% terhadap variabel Promosi Jabatan (Y), sedangkan 26,212% adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **F. Uji Signifikan**

Setelah koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) telah diketahui maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan agar dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Untuk maksud tersebut teknik yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah dengan menggunakan test signifikan yaitu membandingkan indeks korelasi antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% untuk mengetahui besarnya  $r$  tabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$df = N - nr \quad df = 40 - 2 = 38$$

Dengan memeriksa tabel nilai “r” product moment dapat diketahui bahwa df sebesar 38 pada taraf signifikan 5% = 0,304 dan pada taraf signifikan 1% = 0,393. Oleh karena itu, r hitung lebih besar dari r tabel ( $0,859 > 0,304$ ) pada taraf signifikan 5%. Maka hipotesis yang diajukan, yang menyatakan “ diduga bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar adalah signifikan.

### G. PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari atas variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) dan variabel promosi jabatan (Y). Analisis yang digunakan untuk mengukur secara kuantitas yaitu analisis regresi linear sederhana dengan persamaan regresi adalah sebagai berikut  $Y = a + bX$   $Y = 5,236 + 0,869 x$ .

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai konstanta (a) dari persamaan regresi diatas sebesar 5,236. Nilai tersebut berarti jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) bernilai nol, maka variabel promosi jabatan (Y) adalah sebesar 5,236. Sedangkan Nilai koefisien regresi untuk variabel X (b) dari persamaan regresi diatas sebesar 0,869. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,869 ataupun sebaliknya, jika variabel penilaian prestasi kerja (X) berkurang sebesar 1 satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) juga turun sebesar 0,869.

Dari hasil perhitungan analisis data diperoleh bahwa korelasi antara variabel Penilaian prestasi kerja karyawan (X) dengan variabel Promosi jabatan (Y) sebesar 0,859 atau kategori korelasi kuat. berarti bahwa semakin tinggi nilai

penilaian prestasi kerja (X) maka akan diikuti dengan oleh tingginya variabel promosi jabatan (Y) PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel,Tbk Kota Makassar.

Dengan adanya tabel nilai “r” product moment dapat diketahui bahwa df sebesar 38 pada taraf signifikan 5% = 0,304 dan pada taraf signifikan 1% = 0,393. Oleh karena itu, r hitung lebih besar dari r tabel ( $0,859 > 0,304$ ) pada taraf signifikan 5%. Maka hipotesis yang diajukan, yang menyatakan “ diduga bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel,Tbk Kota Makassar adalah signifikan.

Dari hasil perhitungan analisis koefisien determinasi (KP) diperoleh bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X) memberi pengaruh sebesar 73,788% terhadap variabel Promosi Jabatan (Y), sedangkan sisanya sebesar 26,212% adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yaitu: nilai koefisien korelasi sebesar 0,859, atau korelasi sangat kuat, uji signifikansi r hitung lebih besar dari r tabel ( $0,859 > 0,304$ ), nilai koefisien determinasi (KP) yakni variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) berpengaruh sebesar 73,788% terhadap variabel promosi jabatan (Y), dan persamaan regresi bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,869 ataupun sebaliknya, jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) berkurang sebesar 1 satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) akan turun sebesar 0,869. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis

yang diajukan, yang menyatakan “diduga bahwa penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar **“dapat diterima”**”.

Konsep dan teori yang mendukung dikemukakan oleh Rani (2012 : 1389) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan mempengaruhi promosi jabatan, dimana dengan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang seorang karyawan untuk dipromosikan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut ini dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT, Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar mempunyai regresi linear sederhana  $Y = 5,236 + 0,869x$ . Nilai konstanta (a) sebesar 5,236, diartikan bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) bernilai 0 (nol), maka variabel promosi jabatan (Y) adalah sebesar 5,236, sedangkan, nilai koefisien regresi sebesar 0,869, diartikan bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja karyawan (X) meningkat 1 satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,869 satuan atau sebaliknya.
2. Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk kota Makassar mempunyai korelasi sangat kuat yaitu 0,859 atau lebih besar  $r_{tabel}$  sebesar 0,304 pada taraf signifikan 5% dan 0,393 pada taraf signifikan 1%.
3. Berdasarkan hasil hitungan koefisien determinasi yaitu diperoleh bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X) memberi

pengaruh sebesar 73,788% terhadap variabel Promosi Jabatan (Y), sedangkan 26,212% adalah dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi jabatan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar, penulis menyampaikan beberapa saran berikut:

1. Pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar sebaiknya lebih meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan guna menunjang pekerjaan dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam pendidikan dan latihan.
2. Pimpinan harus bertindak adil dan tegas baik dalam pemberian penghargaan apabila pegawai berprestasi maupun pemberian hukuman apabila pegawai melakukan kesalahan.
3. Memberikan penghargaan dalam bentuk nyata seperti piagam ataupun hadiah-hadiah guna memotivasi pegawai dalam bekerja
4. Untuk meningkatkan kualitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar hendaknya kepala Witel Sul-Sel lebih meningkatkan interaksi dengan seluruh karyawan sehingga penilaian prestasi kerja karyawan yang dipakai sekarang akan lebih optimal dan berpengaruh terhadap karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi. I. Gede. Purnama. Dkk. 2016. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. e-jurnal Bisma. Volume 4.
- Cressida (2013) *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*. E-jurnal Manajemen Unud. Volume 4, Nomor 5,2015:1386-1405
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid II. PT. Prenhalindo: Jakarta
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Edwin B. Flippo 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Fernades, Vijay (2012) *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*. E-jurnal Manajemen Unud. Volume 4, Nomor 5,2015:1386-1405
- Ghozali imam 2009. *Ekonometrika Teori, konsep dan aplikasi dengan SPSS 17*.Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani 1999. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_,2000, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_,2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilyas. Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty: Yogyakarta

- Mandiangan, Eliana. Febisica. Dan Rahyuda Agoes Ganesha. 2015. *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan*. e-jurnal manajemen. Volume 4 Nomor 5
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L. Robert., Jakson, H. John. 2006. *Human Resource Manaagement, Majemen SDM*. Jakarta : Salemba.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Relika Aditama.
- Macdonald, Lorner (2009) *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*. E-jurnal Manajemen Unud. Volume 4, Nomor 5,2015:1386-1405
- NitiseMITO, Alex,s. 1996. *Manajemen Personalia ED. 3* Jakarta: Ghalia Indonesia. PT. Semen Tonasa(Persero) Pangkep Sulawesi Selatan
- Prabowo. Bastian. dkk. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja ( Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang )*. e-jurnal Administrasi Bisnis. Volume 32 Nomor 1
- Purnama (2011) *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*. E-jurnal Manajemen Unud. Volume 4, Nomor 5,2015:1386-1405
- Riduwan. 2004,*Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Vetzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- R. Wyne Mondy. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid II*. Jakarta: Erlangga.
- Rani, 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*. E-jurnal Manajemen Unud. Volume 4, Nomor 5,2015:1386-1405
- Rao T,V 1992. *Penilaian Prestasi Kerja: teori dan praktek*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

- Siagan, Sondang P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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.
- 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.
- Sukma Juwati Tajuddin. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

Lampiran Kuesioner Penelitian

## **KUESIONER PENELITIAN**

Pengantar kata dari peneliti :

**Assalamu Alaikum Wr.Wb.**

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data peneliti tentang :

**“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Sul-Sel, Tbk Kota Makassar”.**

Untuk menyelesaikan penelitian ini maka, diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara (i) sebagai responden dan informasi agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban-jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan kami sebagai peneliti akan menjamin kerahasiannya.

Atas ketersediaan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara (i) diucapkan terima kasih.

**Wassallamu Alaikum Wr.Wb.**

**Makassar, Maret 2017**

**Peneliti**

**Nanniati**

### KISI-KISI INSTRUMENT PENELITIAN

No.	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Jumlah Item	No. Item	
1.	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas</li> </ul>	1	1	
		Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> </ul>	1	2	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan waktu</li> </ul>	1	3	
			Unsur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama</li> </ul>	1	4
		Kerja	Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggungjawab</li> </ul>	1	5
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan</li> </ul>	1	6	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kedisiplinan</li> </ul>	1	7	
			Pendekatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rating Sytem</li> </ul>	1	8
		Kerja	Prestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ranking System</li> </ul>	1	9
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Object Based System</li> </ul>	1	10	
2.	Promosi Jabatan	Syarat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengalaman</li> </ul>	1	11	
		Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat Pendidikan</li> </ul>	1	12	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loyalitas</li> </ul>	1	13	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggungjawab</li> </ul>	1	14	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inisiatif</li> </ul>	1	15	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreatif</li> </ul>	1	16	
			Jenis-jenis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promosi sementara</li> </ul>	1	17
		Promosi Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promosi tetap</li> </ul>	1	18	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promosi kecil</li> </ul>	1	19	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promosi kering</li> </ul>	1	20	

## **KUESIONER**

### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : ..... ( boleh tidak di isi )

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Pekerjaan :

Pendidikan :

Alamat :

### **Petunjuk Isian :**

Berilah tandang centang (  $\surd$  ) pada kotak alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran anda

SS = Sangat Setuju ( 5 )

S = Setuju ( 4 )

KS = Kurang Setuju ( 3 )

TS = Tidak Setuju ( 2 )

STS = Sanga Tidak Setuju ( 1 )

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Prestasi Kerja ; Kuantitas</b>						
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
<b>Prestasi Kerja ; Kualitas</b>						
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
<b>Prestasi Kerja ; Ketepatan waktu</b>						
3.	Saya selalu mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan memperhitungkan waktu yang tersedia					
<b>Unsur Prestasi Kerja ; Kerjasama</b>						
4.	Saya dapat bekerja sama dengan seseorang anggota team					
<b>Unsur Prestasi Kerja ; Tanggungjawab</b>						
5.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.					
<b>Unsur Prestasi Kerja ; Kepemimpinan</b>						
6.	Saya melaksanakan tugas dengan baik karena saya memiliki sikap dan sifat kepemimpinan					
<b>Unsur Prestasi Kerja ; Kedisiplinan</b>						
7.	Saya selalu menjunjung tinggi kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Pendekatan Prestasi Kerja ; Sistem Penilaian ( <i>Rating System</i> )</b>						
8.	Saya setuju dengan <i>rating system</i> yang diterapkan oleh perusahaan					
<b>Pendekatan Prestasi Kerja ; Sistem Peringkat ( <i>Ranking System</i> )</b>						
9.	Saya termotivasi meningkatkann kualitas kerja karena termotivasi dengan <i>ranking</i>					

	system oleh perusahaan					
<b>Pendekatan Prestasi Kerja ; Sistem Berdasarkan Tujuan ( Object Based System )</b>						
10.	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja karena target yang dibebankan kepada saya sesuai dengan perusahaan					
<b>Syarat Promosi Jabatan ; Pengalaman</b>						
11.	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan					
<b>Syarat Promosi Jabatan ; Tingkat Pendidikan</b>						
12.	Saya setuju jika kebijakan mutasi dan promosi jabatan mempertimbangkan tingkat pendidikan					
<b>Syarat Promosi Jabatan ; Loyalitas</b>						
13.	Saya merasa senang menerima tugas dan pekerjaan yang diberikan karena sesuai kemampuan dan keterampilan yang saya miliki					
<b>Syarat Promosi Jabatan ; Tanggungjawab</b>						
14.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya					
<b>Syarat Promosi Jabatan ; Inisiatif</b>						
15.	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan masalah					
<b>Syarat Promosi Jabatan ; Kreatif</b>						
16.	Saya selalu menciptakan hal-hal kreatif untuk memajukan perusahaan					
<b>Jenis Promosi Jabatan ; Promosi Sementara</b>						
17.	Promosi sementara diberikan kepada karyawan berprestasi					

<b>Jenis Promosi Jabatan ; Promosi Tetap</b>					
18.	Saya siap menerima mutasi dan promosi tetap walaupun sesuai dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan				
<b>Jenis Promosi Jabatan ; Promosi Kecil</b>					
19.	Saya tetap bersedia melakukan mutasi dan promosi sesuai kemampuan yang saya miliki dalam pekerjaan apapun				
<b>Jenis Promosi Jabatan ; Promosi Kering</b>					
20.	Saya siap menerima mutasi dan promosi walaupun tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan				

Lampiran V.1

Nukilan Tabel Nilai Koefisien Korelasi “Y” Product Moment dari Person untuk berbagai df.\*

Df (degrees of freedom) Atau Db  (Derajat Bebas)	Banyak Variabel Yang Dikorelasikan	
	2	
	Harga "r" pada taraf signifikan	
	5%	1%
1	0,997	
2	0,950	
3	0,878	
4	0,811	
5	0,754	
6	0,707	
7	0,666	
8	0,632	
9	0,602	
10	0,576	
11	0,553	
12	0,532	
13	0,514	
14	0,497	
15	0,482	
16	0,468	
17	0,456	
18	0,444	
19	0,433	
20	0,423	

\*dinukil dari Henry E. Garrett, *Statistics in Psychology and Education*, (New York : Longman, Green and Co), hlm 437,349, dengan penyesuaian seperlunya, sesuai dengan kebutuhan variabel yang dikorelasikan hanya dibatasi 2 buah.

Sambungan dari Lampiran

Df (degrees of freedom) Atau Db  (Derajat Bebas)	Banyak Variabel Yang Dikorelasikan	
	2	
	Harga "r" pada taraf signifikan	
	5%	1%
21	0,413	0,526
22	0,404	0,515
23	0,395	0,505
24	0,388	0,496
25	0,381	0,487
26	0,374	0,478
27	0,367	0,470
28	0,061	0,463
29	0,355	0,456
30	0,349	0,449
35	0,325	0,418
40	0,304	0,393
45	0,288	0,372
50	0,273	0,354
60	0,250	0,325
70	0,232	0,302
80	0,217	0,283
90	0,205	0,267
100	0,195	0,254
125	0,174	0,228
150	0,159	0,208
200	0,138	0,181
300	0,113	0,148
400	0,098	0,128
500	0,088	0,115
1000	0,062	0,081

TABEL DISTRIBUSI DATA TENTANG PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (X)

Daftar Responden

Item Nomor / Skor Jawaban

No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	$\Sigma$	rata-rata
1	Basaruddin, SE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
2	Bakri Arifin, SE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40	4
3	Nuraeni Yahya	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	Muhammad Hatta, SE	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40	4
5	Sri Purnama, SE	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	40	4
6	Yusuf, SE	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	40	4
7	Ramlah Kaddi, SE	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8	Syamsiah Ramlang, SE	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	40	4
9	Farid Junaedi, SE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
10	Syamsuddin, SE	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	4
11	Sudirman, SE	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	30	3
12	Parawansa, SE	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	30	3
13	Abd. Gani, S. Pd	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	30	3
14	Bahtiar, S. Sos	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3
15	Salehuddin, S.Pd	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3
16	Muh. Sain	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3
17	Rahmawati	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	30	3
18	Hikmah Jafar	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	30	3
19	Hamsina	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	30	3
20	Darwis	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	30	3
21	Drs. H. M. Jafar BK, MM	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	4
22	Darmawansyah, S.Pd	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	40	4

Sambungan lampiran Tabel Distribusi Data Tentang Penilaian Prestasi Kerja

23	Idris	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	40	4
24	Syam Jaya	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
25	Ibrahim	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	40	4
26	Samad Mustajab	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	4
27	M. Yusran	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	40	4
28	Shafwan	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	30	3
29	A. Betieng	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3
30	Jodry JFT	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	30	3
31	Made Guna	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	30	3
32	Fiman Hidayat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3
33	Hasan Sunaryadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3
34	Suhono K	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3
35	Sinar K	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3
36	Darmawangsa	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	30	3
37	Abdul Rahman	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	30	3
38	Alimuddin	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	30	3
39	Kamaruddin	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3
40	Abdul Syukur	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3
JUMLAH		158	157	151	156	151	156	152	155	156	154	1370	137

TABEL DISTRIBUSI DATA TENTANG POMOSI JABATAN (Y)

Daftar Responden		Item Nomor / Skor Jawaban											
No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	$\Sigma$	rata-rata
1	Basaruddin, SE	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	4
2	Bakri Arifin, SE	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	40	4
3	Nuraeni Yahya	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	Muhammad Hatta, SE	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	40	4
5	Sri Purnama, SE	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	4
6	Yusuf, SE	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	4
7	Ramlah Kaddi, SE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8	Syamsiah Ramlang, SE	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	40	4
9	Farid Junaedi, SE	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4
10	Syamsuddin, SE	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	40	4
11	Sudirman, SE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3
12	Parawansa, SE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3
13	Abd. Gani, S. Pd	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	30	3
14	Bahtiar, S. Sos	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	30	3
15	Salehuddin, S.Pd	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	30	3
16	Muh. Sain	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	30	3
17	Rahmawati	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	30	3
18	Hikmah Jafar	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	30	3
19	Hamsina	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	30	3
20	Darwis	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	30	3
21	Drs. H. M. Jafar BK, MM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
22	Darmawansyah, S.Pd	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	40	4

Sambungan Lampiran Tabel Distribusi Data Tentang Promosi Jabatan

23	Idris	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
24	Syam Jaya	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	40	4
25	Ibrahim	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40	4
26	Samad Mustajab	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40	4
27	M. Yusran	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
28	Shafwan	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40	4
29	A. Betieng	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
30	Jodry JFT	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	40	4
31	Made Guna	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	30	3
32	Fiman Hidayat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3
33	Hasan Sunaryadi	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	30	3
34	Suhono K	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	30	3
35	Sinar K	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	30	3
36	Darmawangsa	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3
37	Abdul Rahman	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3
38	Alimuddin	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3
39	Kamaruddin	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	30	3
40	Abdul Syukur	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	3
JUMLAH		156	156	153	155	154	157	160	160	159	153	1400	140

Lampiran Tabel Kerja Product Moment Antara Varibel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (X) Dan Variabel Promosi Jabatan (Y)

Identitas Responden		Item Nomor / Skor Jawaban				
No.	Nama	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	Basaruddin, SE	40	40	1600	1600	1600
2	Bakri Arifin, SE	40	40	1600	1600	1600
3	Nuraeni Yahya	40	40	1600	1600	1600
4	Muhammad Hatta, SE	40	40	1600	1600	1600
5	Sri Purnama, SE	40	40	1600	1600	1600
6	Yusuf, SE	40	40	1600	1600	1600
7	Ramlah Kaddi, SE	40	40	1600	1600	1600
8	Syamsiah Ramlang, SE	40	40	1600	1600	1600
9	Farid Junaedi, SE	40	40	1600	1600	1600
10	Syamsuddin, SE	40	40	1600	1600	1600
11	Sudirman, SE	30	30	900	900	900
12	Parawansa, SE	30	30	900	900	900
13	Abd. Gani, S. Pd	30	30	900	900	900
14	Bahtiar, S. Sos	30	30	900	900	900
15	Salehuddin, S.Pd	30	30	900	900	900
16	Muh. Sain	30	30	900	900	900
17	Rahmawati	30	30	900	900	900
18	Hikmah Jafar	30	30	900	900	900
19	Hamsina	30	30	900	900	900
20	Darwis	30	30	900	900	900

21	Drs. H. M. Jafar BK, MM	40	40	1600	1600	1600
22	Darmawansyah, S.Pd	40	40	1600	1600	1600
23	Idris	40	40	1600	1600	1600
24	Syam Jaya	40	40	1600	1600	1600
25	Ibrahim	40	40	1600	1600	1600
26	Samad Mustajab	40	40	1600	1600	1600
27	M. Yusran	40	40	1600	1600	1600
28	Shafwan	30	40	900	1600	1200
29	A. Betieng	30	40	900	1600	1200
30	Jodry JFT	30	40	900	1600	1200
31	Made Guna	30	30	900	900	900
32	Fiman Hidayat	30	30	900	900	900
33	Hasan Sunaryadi	30	30	900	900	900
34	Suhono K	30	30	900	900	900
35	Sinar K	30	30	900	900	900
36	Darmawangsa	30	30	900	900	900
37	Abdul Rahman	30	30	900	900	900
38	Alimuddin	30	30	900	900	900
39	Kamaruddin	30	30	900	900	900
40	Abdul Syukur	30	30	900	900	900
	jumlah	1370	1400	47900	50000	48800

## RIWAYAT HIDUP



Nanniati, lahir di Babara, Kelurahan Sanggiaseri Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Pada tanggal 27 Juli 1995. Anak terakhir dari 4 bersaudara, anak dari pasangan Ayahanda H. Basri dan Ibunda Hj. Maemunah. Penulis menempu pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 167 Baru 1 pada tahun 2001, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai dan tamat pada tahun 2010. Penulis melanjutkan pendidikannya di SMA Negeri 3 Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai sejak tahun 2010 dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan pada Program Strata Satu (SI) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) melalui jalur penerimaan Mahasiswa Baru.

Penulis aktif dalam organisasi PMR Dan OSIS sejak SMP Sampai SMA. Selanjutnya pada saat menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam organisasi eksternal kampus yaitu pengurus (HIPMASS) Himpunan Pemuda Mahasiswa Sinjai Selatan pada periode 2013-2014.