PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI SELATAN

SKRIPSI

NURUL YANTI
105721121718

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSARMAKASSAR
2023

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI SELATAN

SKRIPSI

Disusun dan di Ajukan Oleh:

NURUL YANTI
105721121718

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu

(Ali bin Abi Thalib)

“Jangan pernah meragukan dirimu sendiri, diluar sana banyak orang yang iri bahkan terintimidasi oleh potensimu”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas berkat Rahmat dan Ridho-nya yang begitu melimpah sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik

Alhamdulillahirobbil’alamiin,

Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur yang tiada henti Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tua tercinta:

Bapak Jufrin Hj. Maman

Ibu Siti Aminah

Untuk orang yang paling istimewa dalam hidup saya serta teman-teman seperjuangan dan almamaterku

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian	:	Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.
Nama Mahasiswa	:	Nurul Yanti
No. Stambuk/ NIM	:	105721121718
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi Ini Telah Diteliti, Diperiksa Dan Diujikan Didepan Panitia Penguji Skripsi Srata 1 (S1), Pada Tanggal 14 Juli 2023 Di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 JULI 2023

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Mahmud Nuhung, S.E., M.A	**Hj. Nurinaya, ST., M.M**
NIDN: 0902025701	**NIDN: 0909098701**

Mengetahui:

Dekan	Ketua Program Studi
Dr. Andi Jamran, S.E.,M.Si	**Nasrullah,S.E.,M.M**
NBM: 0902116603	**NBM: 1151132**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Nurul Yanti, NIM 105721121718, diterima dan disahkan oleh panitia Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: SK-Y/61201/091004/2023 M, tanggal 1 Jumadil Awal 1445 H/16 Mei 2023 M, sebagai salah yarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen as Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 1 Jumadil Awal 1445 H
14 November 2023 M

PANITIA UJIAN

ngawas Umum : Prof Dr. H. Ambo Asse, M. A (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)

tua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

kretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

nguji : 1. Dr. Asriati, S.E., M.Si (.....)

2. Dr. Muhammad Nur Abdi, S.E., M.M (.....)

3. Aulia, S.IP., M.Si.M (.....)

4. Nurlina, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si.
NBM : 651 507

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurul Yanti
No. stambuk/NIM : 105721121718
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiblakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

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

Makassar, 14 November 2023

Pernyataan,

METERAI TEMPEL
10000
221D9ALK664783415

Nurul Yanti
105721121718

Mengetahui,

Dekan

Dr.H. Andi Jam'an, SE.,M.Si
NBM : 651 507

Ketua program studi

Nasrullah. S.E., M.M
NBM : 1151132

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Syukur Alhamdulillah merupakan satu kata yang pantas diucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada Hamba-Nya. shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada hentinya dan tak ternilai manakal penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulsel"

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak JUFRIN HJ. MAMAN dan Ibu SITI AMINAH yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, dukungan, kasih sayang dan do'a tulus tampah pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta serta orang paling istimewa dalam hidup saya MUHAMMAD FAUZI yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan do'a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Ambo Asse Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar

2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah. S.E., M.M Selaku Ketua Prodi Ekonomi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Dr. H. Mahmud Nuhung. S.E., M.A Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat di selesaikan.
5. Hj. Nurinaya. ST., M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam proses penyusunan skripsi.
6. Bapak/ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah telah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti Kuliah.
7. Para Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih kepada Muhammad Fauzi pacar saya yang selalu ada serta memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Ekonomi Pembangunan angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan skirpsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fisabilil Haq fastabiqul Khairat, Wassalamualaikum Wr. Wb.

Makassar, 11 Mei 2023

Nurul Yanti

ABSTRAK

NURUL YANTI, 2023. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provisnsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Dr. Mahmud Nuhung dan Hj. Nurinaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inapektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan dan Disipin Kerja sedangkan variable terikatnya adalah Kinerja Pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah responden 58 orang. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS Statistik 24.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa, berdasarkan uji statistict, Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0.016 > 0.05 dan nilai t Hitung 2.478 > t tabel 0.1824 sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y dan Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t Hitung 3.705 > t tabel 0.1824 sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Kesimpulanya bahwa Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : *Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

NURUL YANTI, *2023. The Influence of Position Promotion and Word Discipline on Employee Performance at the South Sulawesi Provincial Inspekctorate Office. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Dr. Mahmud Nuhung and Hj. Nurinaya.*

This study aims to determine the effect of promotion and work discipline on employee performance at the Inapectorate Office of South Sulawesi Province. The independent variable in this study is promotion and work discipline, while the dependent variable is employee performance. This type of research is quantitative. The number of respondents 58 people. The analysis technique used in this study is multiple linear regression using SPSS Statistics 24.

The results of this study indicate that, based on statistical tests, it is known that the value of Sig. The effect of X1 on Y is 0.016 > 0.05 and the value of t count is 2.478 > t table 0.1824 so it can be concluded that X1 is accepted, which means that there is an influence of X1 on Y and it is known that the value of Sig. For the effect of X2 on Y is 0.000 < 0.05 and the value of t Count is 3.705 > t tabel 0.1824 so it can be conclusion is that Promotion has a positive and significant effect on Employee Performance at the Inspectorate Office of Sulawesi Province South.

Keywords *: Promotion, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERSEMBAHAN iii
HALAMAN PERSETUJUAN iv
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 5
D. Manfaat Penelitian 5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6
A. Tinjauan Teori 7
B. Penelitian Terdahulu 7
C. Kerangka Konseptual Penelitian 11
D. Hipotesis 15
BAB III METODE PENELITIAN 20
A. Jenis Penelitian 25
B. Lokasi dan Waktu 25
C. Definisi Operasional Variabel 25
D. Populasi Dan Sampel 27
E. Jenis Dan Sumber Data 28
F. Tehnik Pengumpulan Data 29
G. Tehnik Analis Data 30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 32
A. Gambaran Umum Perusahaan 32
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian) 49
C. Pemabahasan Hasil Penelitian 60
BAB V PENUTUP 63

A. Kesimpulan 63
B. Saran 63
DAFTAR PUSTAKA..... 65

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

No Tabel **Judul/Uraian** **Halaman**

1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....20

2. Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Responden.....28

3. Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....50

4. Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....50

5. Tabel 4.3 Distribusi Variabel Penelitian Promosi Jabatan 51

6. Tabel 4.4 Distribusi Variabel Penelitian Disiplin Kerja.....52

7. Tabel 4.5 Distribusi Variabel Penelitian Kinerja Pegawai.....53

8. Tabel 4.6 Tabel Uji Validitas.....55

9. Tabel 4.7 Tabel Uji Reabilitas.....56

10. Tabel 4.9 Hasil Regresi Linear Berganda.....57

11. Tabel 4.10 Hasil Uji t.....59

12. Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi 60

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar **Judul/Uraian** **Halaman**

1. Gambar 2.1 Kerangka Pikir 31
2. Gambar 3.1 Objek Penelitian..... 40
3. Gambar 4.1 Struktur Organisasi 63

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Inspektorat merupakan lembaga yang ditugaskan untuk melakukan sebuah pengawasan untuk mewujudkan sebuah penyelenggaraan pemerintah yang sesuai dengan undang-undang , sebagaimana diuraikan dalam pasal 1 ayat 2 peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Adminitrasi Pemerintah Daerah yang menyatakan bahwa "kegiatan penyelenggaraa pemerintahan dikhususkan untuk memastikan penyelenggaran pemerintahan daerah yang baik sesuai dengan peraturan yang berlaku". Sikap transparasi dan tanggung jawab harus dilakukan oleh setiap instansi pemerintah karena hal ini bertujuan agar masyarakat tidak salah paham ketika menginterpretasi laporan dari apa yang telah dikerjakan oleh pemerintah. Kesalahan dalam menganalisis sebuah laporan keuangan akan dapat mempengaruhi dalam mengambil sebuah keputusan. Oleh sebab itu, pengungkapan laporan keuangan yang disediakan oleh pemerintah tidak hanya harus untuk memenuhi tuntutan dari peraturan yang berlaku, akan tetapi juga ikut mendorong pemahaman masyarakat tentang pengelolaan pemerintah melalui informasi yang disajikan (Setyowati et al.,2016).

Kacmar, dan Parrewe (2002) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam

tugas berkaitan dengan usaha untuk, memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan.

Diungkapkan oleh Cascio (2003) bahwa setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal seperti pengangkatan staf, mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta meningkatkan kemampuan perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan di suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan suatu organisasi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh instansi pemerintahan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memilki disiplin. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan

tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efesien.

Dapat diketahui bersama bahwa pada umumnya hasil kerja pegawai pemerintahaan saat ini kurang memberikan hasil yang yang optimal terhadap kepentingan masyarakat maupun dalam upaya pencapaian tujuan istansinya atau dapat di katakan kurang memuaskan dimana terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pegawai pemerintah dengan baik, aktivitas kerja, aktivitas kerja yang tidak merata, rendahnya disiplin kerja pegawai serta penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan fungsi dan keahlianya, yang mencerminkan kurang jelasnya deskripsi pekerjaan serta rendahnya performa yang dimiliki pegawai dan mendapat sorotan dari berbagai pihak, baik internal pemerintahan maupun dari masyarakat melalui berbagai lembaga swadaya masyarakat.

Dalam kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan Model promosi jabatan yang mempengaruhi keputusan tersebut dilihat dari jenis kelamin pria dan wanita serta senioritas tua dan muda. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status sosial. dan

meningkatkan kinerja guna kelancaran pelaksanaan tugas dan prestasi kerja pegawai inspektorat provinsi sulawesi selatan.

Disiplin kerja yang rendah terutama perlakuan para auditor yang kadang-kadang tidak didasarkan pada aturan-aturan atau norma kedisiplinan yang berlaku. Tingkat kehadiran dalam bekerja yang kurang, kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal dan lain-lain, sering terjadi disetiap jenjang organisasi. Kemauan untuk mematuhi aturan-aturan kedisiplinan kerja yang telah ditetapkan sangat cenderung hanya karena dorongan dari luar diri atau karena rasa takut kepada pimpinan, kurang loyal dan komitmen yang rendah terhadap pekerjaan yang diembannya, mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan kadang-kadang terhambat pada setiap unit kerja dengan hasil kerja yang tidak memuaskan.

Pemahaman tentang disiplin dalam uaraian diatas adalah disiplin sebagai salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia. Disiplin yang dimaksud adalah kerajinan, komitmen dan kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas pokok. Fenomena yang melatar belakangi penelitian iniadalah masih rendahnya kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah pada inspektorat provinsi sulawesi selatan. yaitu masih rendahnya Keterampilan Inspektorat hal ini dapat dilihat dari minimnya pegawai inspektorat yang berlatar pendidikan akuntansi, auditor pada inspektorat jarang diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang pengawasan dan adanya mutasi antar satuan kerja menyebabkan aparat yang

berpengalaman dalam melakukan audit digantikan oleh personil aparat yang baru, yang belum memiliki pengalaman dalam melakukan pemeriksaan.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efesien. Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Sebagai sebuah organisasi, kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan yang melakukan fungsi penting dalam bidang pengawasan juga membutuhkan kinerja yang baik dari semua pegawai yang ada. Sebagai implementasi otonomi daerah dalam kebutuhan pembangunan maka pengawasan dalam organisasi pemerintah diperlukan agar organisasi pemerintahan dapat bekerja secara efisien,efektif, dan ekonomis. Pengawasan ini merupakan salah satu unsur penting dalam rangka meningkatkan pendayagunaan aparatur negara dalam melaksanakan urusan umum pemerintah dan pelaksanaan pembanguan menuju terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi,kolusi dan nepotisme (KKN) serta berkinerja.

Keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek yang tidak baik

bagi pegawai dan instansi. Untuk tidak terjadinya efek negatif diatas pimpinan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan dipromosikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Tentang ***"pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan."***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukan di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KantorInspektorat Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai padaKantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai padaKantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja

pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
   a. Menjadi bahan pemikiran bagi Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan untuk menerapkan promosi jabatan dan displin kerja yang berpengaruh padakinerja pegawai.
   b. Memberikan wawasan bagi peneliti dan referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Manfaat Praktis

   Manfaat praktis yang bisa diberikan penelitian ini adalah Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan promosi jabatan dan disiplin kerja pegawai

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen

Menurut G.R. Terry (2010;16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan –tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untukmennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Handoko (2009:8) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuanorganisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien. Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telahditetapkan secara efektif dan efisien.

a. Fungsi – Fungsi Manajemen

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya : menurut G.R. Terry dalam

bukunya Principles *of Management (Sukarna,2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu of Management* (Sukarna,2011:10), membagi empat fungsi dasar manajememen, yaitu:

1. *Planning* (perencanaan)

   Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta – faktaserta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

   Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocokbagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

3. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

4. *Controlling* (pengawasan)

   Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu *standard*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran).

Sedangkan menurut Handoko (2009;23), fungsi manajemen terdiri dari *planning, organizing, staffing, leading*, dan *controlling.*Dan menurut Henry Frayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, danmengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu

fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum kita bergerak lebih jauh ke dalam pembahasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian ini, akan dipaparkan sedikit berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini merupakan substansi yang esensial untuk menunjang variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam sebuah organisasi, SDM menjadi penggerak utama untuk tercapainya tujuan organisasi menjadi hal yang penting untuk digarisbawahi, dimana SDM menempati posisi yangstrategis dalam sebuah organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan *output* yang maksimal.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatukebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek"orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, spenyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian Gary Dessler dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:8).

A.F. Stoner dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:8) MSDM adalah suatu prosedur yang berkelanjutan, bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi serta jabatan yang tepat saat organisasi membutuhkannya.

Rancangan sistem formal dalam organisasi untuk

memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efesien guna mencapai tujuan organisasi. Serdamayanti (2014:25).

Penjelasan terhadap manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan-kebijakan yang mengatur terhadap sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi agar tercapainya kinerja yang lebih maksimal, baik instansi pemerintahan maupun perusahaan dengan memperhatikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

c. Promosi Jabatan

Menurut Siagian dalam Faysica, Tewal, & Walangitan, (2016) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau pegawai, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Sedangkan menurut Mathis dan Jacson dalam Faysica et al., (2016), promosi jabatan adalah pemindahan seseorang ke tingkat pekerjaandan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi.Menurut Mangkuprawira dalam Jayusman dan Khotimah, (2012) Promosi jabatanterjadi ketika seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan keposisi lain yang lebih tinggi dalam hal pembayaran gaji, tanggungjawab, dan tingkat status keorganisasiannya. Promosi sering pula disebut kembalinya seorang pegawai ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi.Promosi juga di katakan sebagaikenaikan jabatan seorang

pegawai ke jenjang yang lebih tinggi.

Perlu disadari bahwa promosi jabatan punya akibat-akibat sampingan yang biasa terjadi juga dalam memberikan promosi jabatan, antara lain:

a. Kesalahan dalam mempromosikan orang yang duduk pada suatu jabatan
b. Rasa iri yang ditimbulkan dari hasil promosi terhadap orang lain
c. Promosi terlalu dipaksakan sehingga hasil yang didapatkan tidak maksimal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, untuk itu diperlukan kecakapan atau kemampuan yang lebih baik.

1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno (2008:7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau

pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya.

Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan- hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

2. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

5. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
   a. Perencanaan sumber daya manusia
   b. Analisis jabatan
   c. Penarikan pegawai
   d. Penempatan kerja
   e. Orientasi kerja (*job orientation*)

6. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
   a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
   b. Pengembangan (*karier*)
   c. Penilaian prestasi kerja

7. Pemberian balas jasa mencakup:
   a. Balas jasa langsung terdiri dari:
      - Gaji/upah
      - Insentif
   b. Balas jasa tak langsung terdiri dari:
      - Keuntungan (*benefit*)
      - Pelayanan/kesejahteraan (*services*)

8. Integrasi mencakup:
   a. Kebutuhan karyawan
   b. Motivasi kerja
   c. Kepuasan kerja
   d. Disiplin kerja
   e. Partisipasi kerja

9. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
   a. Komunikasi kerja
   b. Kesehatan dan keselamatan kerja
   c. Pengendalian konflik kerja
   d. Konseling kerja

10. Pemisahan tenaga kerja mencakup :
    - Pemberhentian karyawan

d. Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam Syahyuni, (2018) tujuan dari promosi jabatan adalah memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja lebih tinggi.

1) Menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
2) Merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
3) Menjalin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian

yang jujur.

4) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai

(Multiplereffect) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.

5) Memberikan kesempatan kepada pegawai utnuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

6) Menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai. Hal ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya.

7) Mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong, maka dipromosikan pegawai lainnya.

8) Pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.

9) Mempermudah penarikan pelamar. Kesempatan promosi merupakan daya pendorong dan perangsang bagi pelamar untuk memasukkan lamarannya.

10) Memperbaiki status pegawai tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

11) Menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

Menurut Sondang dalam Syahyuni, (2018) setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

a. Indikator Promosi Jabatan

Adapun indikator-indikator promosi jabatan Wahyudi (2016:173), sebagai berikut :

1) Kejujuran

   Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan *financial*, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

2) Loyalitas

   Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang

lebih besar.

3) Tingkat Pendidikan

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat di promosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar belakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

4) Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi pegawai yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

5) Pengalaman Kerja atau/senioritas

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan manajerial yang baik.

Indikator-indikator promosi jabatan menurut bambang wahyudi (2002:173) sebagai berikut:

1. Kejujuran

   Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan dinas, karena ketidak jujuran tenaga karjayang dipromosikan.

2. Loyalitas

   Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap dinas dan pekerjaannya seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

3. Tingkat Pendidikan Saat ini, manajemen kepegawaian sipil umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan instansi diwaktu mendatang.

4. Pengalaman Kerja

   Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi,

gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang

5. baik.Inisiatif

untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawar lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demi kelancaran pencapaian tujuan instansi.

b. Asas-Asas Promosi Jabatan

Asas-asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga pegawai mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan pegawai. Asas-asas promosi jabatan menurut Hasibuan dalam Michael, (2015) yaitu:

1) Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan pegawai/pegawai yang bersangkutan baik pada jabatan tersebut.

2) Keadilan

Promosi jabatan berazaskan keadilan terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan pegawai. Penilaian harus jujur dan obyektif tidak pilih kasih atau *like and dislike.*

3) Formasi

Promosi harus berdasarkan formasi yang ada. Karena promosi pegawai/pegawai hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatanyang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan pegawai/pegawai. Promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan. Ardana, dan lain-lain dalam Michael, (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan pegawai, meliputi:

a) Senioritas.

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

b) Kualifikasi Pendidikan.

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

c) Prestasi Kerja.

Prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi pegawai yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

d) Tingkat Loyalitas.

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

c. Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016:75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.). Sinambela (2016: 335) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan- aturan yang sudah ditetapkan. Dalam mewujudkan perusahaa yang mencapai produktivitas yang optimal diperlukan adanya kedisiplinan. (Sinambela 2016 :332).

d. Tujuan Disiplin Kerja

Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:340) sasaran dari disiplin kerjaadalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif

organisasi bagi yangbersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yangtidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
3. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang peker- jaan yang diberikan kepadanya.
4. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barangdan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
5. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
6. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. dakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi.

e. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika pegawai berpakaian rapi ditempat kerja dan pegawai menghasilkan jumlah serta kualitas pekerjaan yang memuaskan degan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi. Bejo Siswanto (2016:291) berpendapat

bahwa dimensi dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memliki disiplin kerja yang tinggi. Indikatornya yaitu absensi dan tepat waktu.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Indikatornya yaitu ketelitian dan perhitungan.

3. Ketaatan Pada standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaatisemua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Indikatornya yaitu mentaati peraturan dan tanggung jawab.

4. Ketatan Pada Peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Indikatornya yaitu kepatuhan dan kelancaran.

5. Etika Kerja

Etika kerja adalah sebuah nilai yang di dasarkan pada kerja keras dan ketekunan yang dimiliki pegawai atas tugas yang di bebankan kepadanya. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar

tercipta suasana harmonis, salingmenghargai antar sesama pegawai. Indikatornya yaitu suasana harmonis dan saling menghargai.

Menurut hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisplinan pengawai suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan untuk mempengaruhi tingkat kedisplinan pegawai tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. teladan pimpinan

Teladan pipinan sangat berperan dalam menentukan kedisplinan pegawai karna pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisplin, jujur, adil, serta sesui kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejakteraan) ikut mempengaruhi kedisplinan pegawai karena balas jasa akan

memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisplinan mereka akan semakin baik karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisplinan karyawan menjadi rendah karyawan sulit untuk berdisplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisplinan karyawan, karens ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan menberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya waskat lebih efektif dalam merangsang kedispilnan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperang penting dalam memeliharan kedisplinan karyawan. Dengan Sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship, direct group relationship,* dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

f. Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyakmereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber dayamanusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sementara menurut Simanjuntak (2010:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertuntu.Kinerja

perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing- masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan olehfungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009:5) Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja jugamerupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

F. Manfaat Penilaian kinerja Pegawai

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Bangun (2012) sebagaiberikut:

1. valuasi antar individu dalam organisasi

   Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individudalam organisasi tersebut.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkankaryawan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagi sistem yang ada dalam organisasi setiap subsistem yang adasaling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjutdalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang.

G. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016:260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan danketerampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran

jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekekerjaannya dengan cepat daribatas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

4. Efektivitas

Efektifitas disni merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

   Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesain suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikan pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitaas (jumlah)

   Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh

seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

   Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

   Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

   Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

   Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

a. Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian terdahulu yang di jadikan tinjauan pustaka :

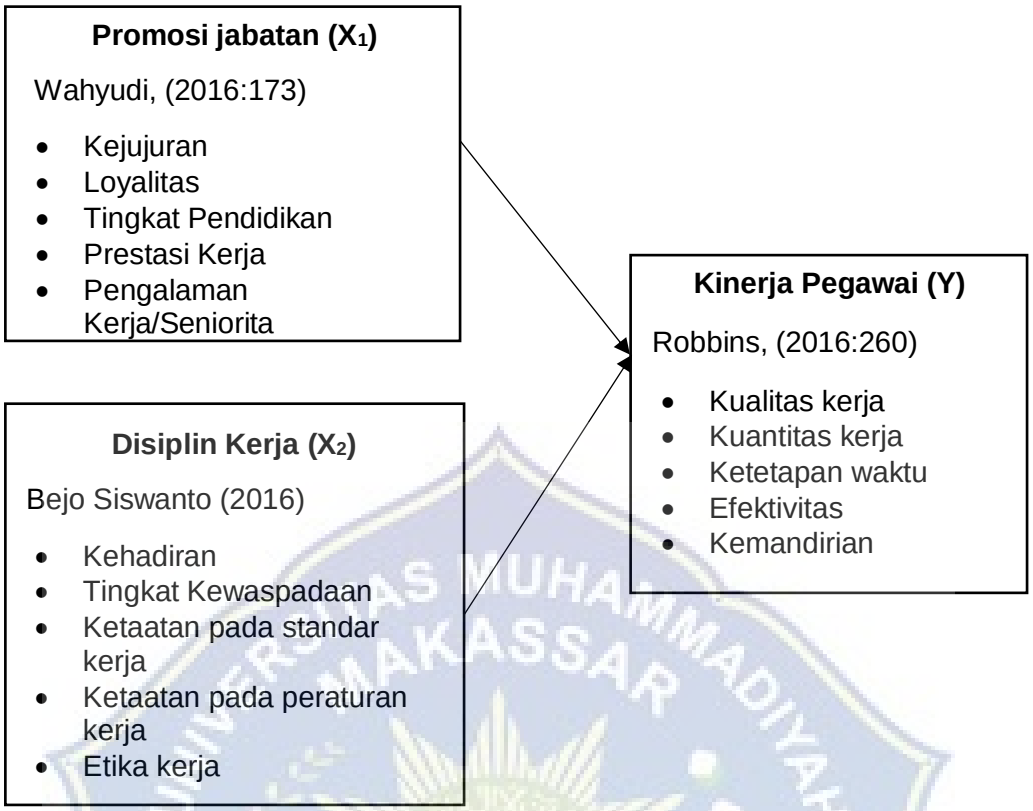
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Faysica, Tewal, & Walangitan, (2016)	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan	Deskriptif kuantitatif	Berdasarkan Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, untuk itu diperlukan kecakapan atau kemampuan yang lebih baik.
2.	A.F. Stoner dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:8)	Peran manajemen dalam peningkatan kualitas pegawai di kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran manajemen terhadap Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan-kebijakan yang mengatur terhadap sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi agar tercapainya kinerja yang lebih maksimal, baik instansi pemerintahan maupun perusahaan dengan memperhatikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut.
3.	Hasibuan dalam Syahyuni, (2018	tujuan dari promosi jabatan di kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan

				potensi yangbersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi
4.	Bejo Siswanto (2016:291)	kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan	Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika pegawai berpakaian rapi ditempat kerja dan pegawai menghasilkan jumlah serta kualitas pekerjaan yang memuaskan degan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi.
5.	Robbins (2016:260)	Indikator Kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan	Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja pegawai. Tersebut yaitu dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, evektivitas dan kemadirian

b. Kerangka Pikir

Promosi jabatan merupakan salah satu program yang secara berkala dilakukan oleh perusahaan, dimana seorang pegawai akan mengalami perpindahandari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi atas prestasi yang dicapai, dengan nilai wewenang, tanggung jawab, kewajiban, hak, status, dan penghasilannya lebih besar dari sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan gairah pegawai dalam bekerja yang dinyatakan dengan kinerja yang maksimal. Maka dapat disusun suatu kerangka pikir pemikiran dalam penelitian ini seperti yang digambarkan pada bagan berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

c. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka hipotesis padapenelitian adalah sebagai berikut ini :

a. Diduga promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawaipada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai padaKantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian dengan kuantitatif. Sugiyono (2012: 13) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Menurut Sudjana dan Ibrahim (2004:64) penelitian deskriptif adalah "penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang". Untuk pendekatan kuantitatif dijelaskan oleh arikunto (2013:12) bahwa pendekatan dengan menggunakan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif dilakukan dengan cara mencari informasi berkaitan dengan gejala yangada, dijelaskan dengan jelas tujuan yang akan diraih, merencanakan bagaimana melakukan pendekatannya, dan mengumpulkan berbagai macam data sebagai bahan untuk membuat laporan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui gambaran mengenai Pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan

data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Pendekatan ini juga dihubungkan dengan variabel penelitian yang memfokuskan pada masalah-masalah dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna.

B. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Jln. A.P.Pettarani No.100, Bua Kana, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Waktu Terjadinya Penelitian Ini Berlangsung Selama Kurang Lebih Dua Bulan, Mulai Bulan Februari Sampai Dengan Maret 2023.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaituvariabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dimana variabel bebas adalah Promosijabatan disiplin kerja dan variabel terikat adalah kinerja pegawai.

1. Variabel promosi jabatan didefinisakan sebagai adanya perubahan posisi Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan ketingkat jabatan yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Adapun indikator-indikator promosi jabatan menurut Wahyudi (2016:173), sebagai berikut :

    1) Kejujuran

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan *financial*, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujurantenaga kerja yang dipromosikan.

2) Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

3) Tingkat Pendidikan

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat di promosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar belakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

4) Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi pegawai yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

5) Pengalaman Kerja atau/senioritas

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standaruntuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan manajerial yang baik.

a. Variabel Disiplin kerja adalah kemampuan pegawai inspektorat provinsi sulawesi selatan secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. dalam mewujudkan perusahaan yang mencapai produktivitas yang optimal perlu adanya kedisplinan. Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2016:291) itu ada 5 yaitu :

   1. Kehadiran
   2. Tingkat kewaspadaan
   3. Ketaatan Pada standar Kerja
   4. Ketatan Pada Peraturan kerja
   5. Etika Kerja

b. Varibel kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat

dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugasterhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas Kerja

   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

4. Efektivitas

Efektifitas disni merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumberdaya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapatmenjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai,

kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpameminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang tebentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karekteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedengakan menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdidri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 140 pegawai

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:18) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit daripopulasi.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh pegawai sebanyak 58 pegawai dengan menghitung ukuran sampel menggunakan tehnik Slovin menurut sugiono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitunganya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Keterangan :

n = Jumlah Sampel N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel(10%).

Cara perhitungannya yaitu:

$n = N / (1+Nxe^2)$

$n = 140 / (1+140x10)\%^2 n = 140 / (1+140x0,01)$ $n = 140 / (1+1,4)$

$n = 140 / 2,4$

$n = 58,33$

Maka dapat disimpulkan, sampel dalam penelitian ini menggunakan 58 responden

3. Jenis dan sumber data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (siregar, 2013)

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti

langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2013). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data dari penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden yang berjumlah 58 pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan.

b. Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahan (Siregar, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, literatur, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

4. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian ini adalah memndapatkan data. Tanpa mengetahui tehnik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. (sugiono, 2016) oleh karena itu data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengna caramemberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya (Sugiono, 2011)

b. Pengamatan secara langsung (observasi)

Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan

objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisiobjek penelitian tersebut (Siregar, 2013). Penelitian melakukan pengamatan dengan menggunakan indera pengelihatan tidak dengan mengajukanpertanyaan-pertanyaan. Hal ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan data mengenai keadaan fisik objek yang mencakup fasilitas yang ada dikawasan Kantor Kementrian Agama Kota Makassar.

c. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan suatu ternik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literarur, jurnal- jurnal, referensi dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

5. Tehnik Analisis Data

Penggunaan tehnik analisa data dalam penelitian disesuikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Berdasarkan Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian yaitu: Promosi jabatan (X_1) Disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebasdan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah :

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima untuk mengetahui kategori rata-rata skor dari responden.Untuk mengetahui kategori jawaban responden dari masing-masing variabel tergolong tinggi, sedang atau rendah.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk beberapa variabel pengaruh (x) terhadap satu variabel tergantung (Y) dengan model linier, yaitupengaruh promosi jabatan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1\ X_1 + b2\ X_2$$

Keterangan :

Y = nilai estimasi Y atau kinerja pegawai

a = konstanta

X_1 = promosi jabatan

X_2 = disiplin kerja

b1+b2 = koefisien regresi

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen.Uji R^2 digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel Xterhadap variabel Y secara serentak. Nilai R^2 mempunyai nilai dengankisaran 0-1, jika nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi antara variabel X terhadap variabel Y semakin kuat, begitupunsebaliknya nilai semakin mendekati 0 berarti hubungan yang terjadi semakin lemah.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian Hipotesis Uji t atau Uji Parsial (H1 dan H2) Uji t

(t- test) digunakan untuk menguji signifikasi hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi bila datanya berbentuk ordinal. (Sugiyono, 2013:44).

1. Menentukan level signifikan dengan menggunakan t- tabel.
2. Mengambil keputusan
   a. Jika t Sig ≤ α = 0,05, maka hipotesis diterima
   b. Jika t Sig > α = 0,05, maka hipotesis ditolak

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Inspektorat Daerah Prov. SulSel

Inspektorat Provinsi Sulsel berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Provinsi Sulawesi Selatan merupakan lembaga pengawas internal yang berkewajiban mengawal Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam bentuk pembinaan dan pengawasan. Fungsi pembinaan dilaksanakan melalui berbagai upaya pengendalian secara profesional terhadap semua unsur-unsur pengawasan internal agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna, sementara maksud dari pengawasan dalam rumusan yang sederhana adalah untuk memahami dan menemukan apa yang salah demi perbaikan di masa mendatang.

Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan sebagai SKPD yang mempunyai tugas dan fungsi pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah provinsi, melaksanakan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan

dituntut untuk dapat mendorong semua satuan kerja pemerintah daerah, agar meningkatkan kinerja yang berhasil guna dan berdaya guna bagi pembangunan daerah/wilayah dan Nasional dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat, sebagai salah satu faktor pendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) yang antara lain memiliki indikator: keterbukaan, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, menjunjung tinggi supremasi hukum dan membuka partisipasi masyarakat yang dapat menjamin kelancaran, keserasian dan keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Demikian pula dengan pemerintah daerah sebagai penyelenggara pemerintahan di daerah harus selalu aktif mengantisipasi segala perubahan lingkungan organisasi sehingga tuntutan yang akan dihadapinya berkaitan dengan pencapaian good governance menjadi tantangan organisasi dalam perumusan strategi yang akan diimplementasikan.

2. Visi Dan Misi

a. Visi

Menjadi lembaga pengawasan yang profesional dan responsif untuk mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

b. Misi

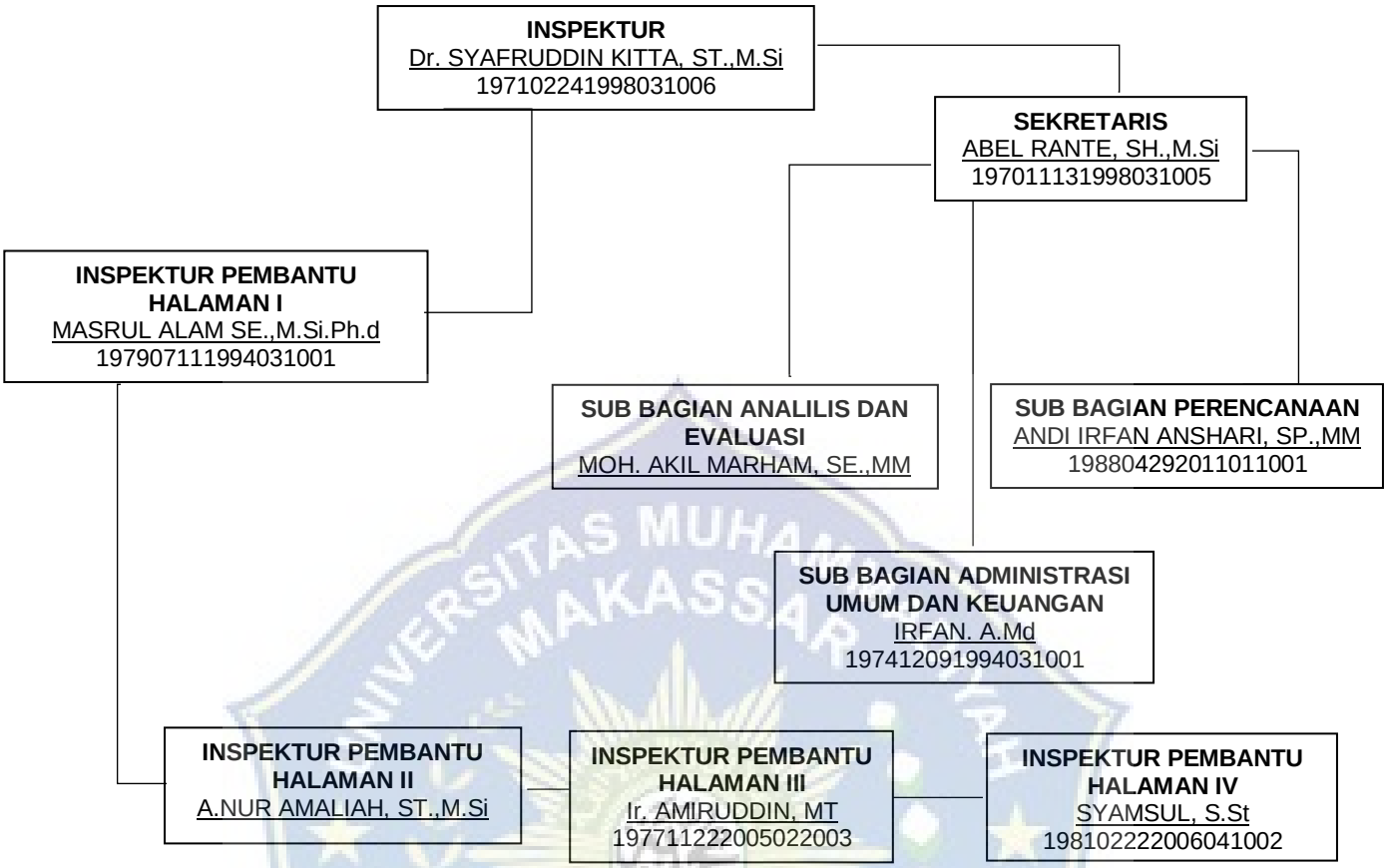
1. Meningkatkan kualitas pengawasan dan pembinaan terhadap urusan serta penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi dan Kabupaten/Kota.
2. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan teknis dan etika

pengawas agar dapat mandiri melaksanakan tugas pengawasan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

3. Mendorong peningkatan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi aparat pemerintah daerah serta meningkatkan kepatuhan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui pembinaan dan pengawasan.
4. Mencegah secara dini terjadinya penyimpangan, penyalahgunaan wewenang, kebocoran, dan tindakan KKN melalui pembinaan dan pengawasan.
5. Mendorong Peran serta masyarakat terhadap pelaksanaan pengawasan pelayanan publik dan kegiatan pembangunan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3. Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Prov. SulSel



Ket. Gambar 4.0 Struktur Organisasi

A. Pembagian Tugas

1. Inspektur, mempuanyai tugas pokok menyelenggarakan urusan bidang pengawasan berdasarkan asas desentralisasi dekonsentrasi dan tugas pembantuan.
2. Sekretaris, mempunyai tugas menyiapkan bahan koordinasi pengawasan dan memberikan pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur dilingkungan inspektorat provinsi sulawesi selatan.
   a. Sub bagian perencanaan, yang bertugas menyiapkan bahan penyusunan dan pengendalian rencana/program kerja pengawasan, menghimpun dan menyiapkan

rancangan perundang-undangan, dokumentasi dan pengolahan data pengawasan.

b. Sub bagian evaluasi dan pelaporan, mempunayai tugas menyiapkan bahan penyusunan, menghimpun, mengelola, menilai dan menytimpan laporan hasil pengawasan aparat pengawas fungsional, dan melakukan administrasi pengaduan masyarakat serta menyusun laporan kegiatan pengawasan.

c. Sub bagian administrasi umum, mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan dan penata usahaan surat menyurat dan urusan rumah tangga.

3. inspektur pembantu, mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah dan kasus pengaduan. Inspektur pembantu wilayah membawahi wilayah kerja pembinaan dan pengawasan pada instansi/satuan kerja lingkungan pemerintah inspektorat provinsi sulawesi selatan.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden didapatkan dengan cara pembagian kuesioner yang disebarkan kepada 58 responden yang merupakan pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pada penelitian ini terdapat 2 karakteristik responden yang akan diteliti yakni jenis kelamin dan umur.

a. Karakteristik responden berdasarkan umur

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 58 orang.

Berikut ini yang merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin		Frekuensi (orang)	Presentase
Valid	Laki-Laki	6	10.3%
	Perempuan	52	89.7%
Total		58	100%

Sumber data : Data primer (kuesioner) Tahun 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.1 diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang di mana laki-laki yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase 10,3%, sedangkan perempuan yaitu sebanyak 52 orang dengan persentase 89,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada kantor Inspektorat Daerah Prov. SulSel jumlah responden perempuan lebih banyak dari jumlah responden laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Pada karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Berikut ini data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 2 Respon Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	30-35	26	44.8%
2	36-40	20	34.5%
3	41-45	11	19.0%
4	46-50	1	1.7%
Total Responden		58	100%

Sumber data : Data Primer

Dapat dilihat dari tabel 4.2 di atas, karakteristik responden

yang berjumlah 58 orang dengan berdasarkan data usia antara 30-35 tahun yaitu sebanyak 26 orang dengan presentase 44.8%, usia responden antara 36-40 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan presentase 34.5%, usia responden antara 41-45 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan presentase 19,0%. Serta usia 46-50 tahun yaitu sebanyak 1 orang dengan presentase 1.7% Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan usia antara 30-35 tahun yang berjumlah 26 orang pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Pada variabel dalam penelitian ini mengukur jawaban responden pada kuesioner kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai menggunakan skala Likert dengan point dibawah ini:

(SS) Sangat Setuju = 5

(S) Setuju = 4

(KR) Kurang Setuju = 3

(TS) Tidak Setuju = 2

(STS) Sangat Tidak Setuju1

a. Frekuensi Jawaban Variabel Promosi Jabatan (X1)

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel promosi jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.3. Data variabel promosi jabatan diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan. Uji validitas dan reliabilitas memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel promosi jabatan (X1)

Pernyataan	Skala Pengukuran										Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
X1.1	0	0	0	0	1	1,7%	18	31.0%	40	69.0%	4.69
X1.2	0	0	0	0	0	0	18	31.0%	40	69.0%	4.69
X1.3	0	0	0	0	1	1.7%	21	36.2%	36	62.1%	4.60
X1.4	0	0	0	0	0	0	16	27.6%	42	72.4%	4.72
X1.5	0	0	0	0	0	0	20	34.5%	38	65.5%	4.66
X1.6	0	0	0	0	0	0	22	37.9%	36	62.1%	4,62
X1.7	0	0	0	0	0	0	18	31.0%	40	69.0%	4,69
X1.8	0	0	0	0	0	0	23	39.7%	34	58.6%	4,57
X1.9	0	0	0	0	0	0	19	32.8%	39	67.2%	4,67
X1.10	0	0	0	0	0	0	22	37.9%	36	62.1%	4,62

Sumber : Data diolah, 2023
Keterangan Tabel 4.3:

1. X1.1 dengan X1.2 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel promosi jabatan (x1) terhadap indikator Kejujuran
2. X1.3 dengan X1.4 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel promosi jabatan (x1) terhadap indikator Loyalitas
3. X1.5 dengan X1.6 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel promosi jabatan (x1) terhadap indikator Tingkat Pendidikan
4. X1.7 dengan X1.8 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel promosi jabatan (x1) terhadap indikator Prestasi Kerja
5. X1.9 dengan X1.10: tanggapan responen terhadap terhadap variabel promosi jabatan (x1) terhadap indikator Pengalaman Kerja/Senioritas

Frekuensi jawaban responden pada variabel promosi jabatan disajikan pada tabel 4.3 di atas, Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dsitribusi frekuensi variabel promosi jabatan terdiri dari 5 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu

X1.4 dengan angka **4.72,** sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X1.8 dengan angka **4.57.** Berdasarkan hal tersebut indikator X1.8 atau rekan kerja dapat menunjukkan bahwa rekan kerja yang memiliki motivasi yang tinggi dan integritas yang baik paling berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Inspekto rat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel promosi jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.3. Data variabel promosi jabatan diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan. Uji validitas dan reliabilitas memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Skala Pengukuran										Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
X2.1	0	0	0	0	0	0	18	31.0%	40	69.0%	4.69%
X2.2	0	0	0	0	0	0	18	31.0%	40	69.0%	4.69%
X2.3	0	0	0	0	1	1.7%	19	32.8%	38	65.5%	4.64%
X2.4	0	0	0	0	0	0	17	29.3%	41	70.7%	4.71%
X2.5	0	0	0	0	0	0	18	31.0%	40	69.0%	4.69%
X2.6	0	0	0	0	0	0	19	32.8%	39	67.2%	4,67%
X2.7	0	0	0	0	0	0	17	29.3%	41	70.7%	4,71%
X2.8	0	0	0	0	1	1.7%	19	32.8%	38	65.5%	4,64%
X2.9	0	0	0	0	0	0	20	34.5%	38	65.5%	4,66%
X2.10	0	0	0	0	0	0	21	36.2%	37	63.8%	4,64%

Sumber : Data diolah, 2023

Keterangan Tabel 4.4:

1. X2.1 dengan X2.2 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel

disiplin kerja (x2) terhadap indikator Kehadiran

2. X2.3 dengan X2.4 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel disiplin kerja (x2) terhadap indikator Tingkat Kewaspadaan
3. X2.5 dengan X2.6 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel disiplin kerja (x2) terhadap indikator Ketaatan Pada Standar Kerja
4. X2.7 dengan X2.8 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel disiplin kerja (x2) terhadap indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. X2.9 dengan X2.10 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel disiplin kerja (x2) terhadap indikator Etika Kerja.

Frekuensi jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja disajikan pada tabel 4.4 di atas, Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dsitribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja terdiri dari 5 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X2.4 dengan angka **4.71** dan X2.7 dengan angka **4.71** sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X2.3 dengan angka **4.64 ,** X2.8 dengan angka **4.64** dan X2.10 dengan angka **4.64** Berdasarkan hal tersebut indikator X2.10 atau rekan kerja dapat menunjukkan bahwa rekan kerja yang memiliki motivasi yang tinggi dan integritas yang baik paling berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

c. Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Data variabel kinerja pegawai diperoleh dengan menggunakan kuesioner. kuesioner tersebut terdiri dari 5 item pernyataan, setelah di uji validitas dan reliabilitas kelima item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Skala Pengukuran										Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
Y1	0	0	0	0	0	0	19	32.8%	39	67.2%	4.67
Y2	0	0	0	0	0	0	19	32.8%	39	67.2%	4.67
Y3	0	0	0	0	0	0	21	36.2%	37	63.8%	4.64
Y4	0	0	0	0	0	0	24	41.4%	34	58.6%	4.59
Y5	0	0	0	0	0	0	26	44.8%	32	55.2%	4.38
Y6	0	0	0	0	0	0	36	62.1%	22	37.9%	4,59
Y7	0	0	0	0	0	0	24	41.4%	34	58.6%	4,71
Y8	0	0	0	0	0	0	26	44.8%	32	55.2%	4,55
Y9	0	0	0	0	0	0	16	27.6%	42	72.4%	4,72
Y10	0	0	0	0	0	0	14	24.1%	44	75.9%	4,76

Sumber : Data diolah, 2023
Keterangan Tabel 4.5:

1. Y1 dengan Y2 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap indikator Kualitas Kerja
2. Y3 dengan Y4 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap indikator Kuantitas Kerja
3. Y5 dengan Y6 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap indikator Ketetapan Waktu
4. Y7 dengan Y8 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap indikator Efektivitas
5. Y9 dengan Y10 : tanggapan responen terhadap terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap indikator Kemandirian.

Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada tabel 4.5 di atas, Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi kinerja pegawai terdiri dari 5 pernyataan. Jika dilihat dari hasil

analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.10 dengan angka **4.76,** sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu Y.5 dengan angka **4.38.**

Berdasarkan hal tersebut indikator Y.5 atau kemampuan kerja sama antara pegawai paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, kemampuan kerja sama yang dimaksud merupakan kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dan dapat membantu rekan pegawai yang kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan maupun pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Analisis

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu koesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel

Variabel	Item	r-Hitung	r- Tabel	Ket
Promosi Jabatan (X1)	X1.1	0.626	0,258	Valid
	X1.2	0.550	0,258	Valid
	X1.3	0.572	0,258	Valid
	X1.4	0.699	0,258	Valid
	X1.5	0.831	0,258	Valid
	X1.6	0.658	0,258	Valid
	X1.7	0.550	0,258	Valid

	X1.8	0.401	0,258	Valid
	X1.9	0.636	0,258	Valid
	X1.10	0.658	0,258	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X2.1	0.735	0,258	Valid
	X2.2	0.657	0,258	Valid
	X2.3	0.474	0,258	Valid
	X2.4	0.778	0,258	Valid
	X2.5	0.827	0,258	Valid
	X2.6	0.450	0,258	Valid
	X2.7	0.404	0,258	Valid
	X2.8	0.380	0,258	Valid
	X2.9	0.670	0,258	Valid
	X2.10	0.634	0,258	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.719	0,258	Valid
	Y2	0.732	0,258	Valid
	Y3	0.568	0,258	Valid
	Y4	0.571	0,258	Valid
	Y5	0.592	0,258	Valid
	Y6	0.498	0,258	Valid
	Y7	0.753	0,258	Valid
	Y8	0.592	0,258	Valid
	Y9	0.522	0,258	Valid
	Y10	0.486	0,258	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing 5 item pertanyaan dari variabel promosi jabatan (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan item pertanyaan dari kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Artinya sebagai instrument penelitian, seluruh pernyataan

tersebut dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dan dinyatakan valid. Dapat diketahui bahwa uji validitas variabel X1, X2 dan Y yang terdiri dari 30 butir pernyataan yang diberikan kepada responden yang berjumlah 58 orang yang dimana hasilnya >r-tabel yaitu 0,258 yang berarti valid sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.05. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.817	10

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas variabel X1 di atas, 10 pernyataan memiliki cronbach's alpha yang lebih besar dari 0.60 yaitu nilai sebesar **0.817**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
ronbach's Alpha	N of Items
0.799	10

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji reliabilitas variabel X2 di atas, 10 pernyataan memiliki cronbach's alpha yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.799**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.806	10

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, 10 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.806**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh linear antara satu variabel bebas (X1), kecerdasan emsional (X2) dan variabel terikat (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X1, variabel X2 dan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk mempredikasi nilai variabel dependen jika nilai variabel independen meningkat

atau menurun.

Pengujian ini dibantu dengan menggunakan program SPSS. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil pengolahan data dari analisis linear berganda berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Idenpenden		Unstandardized Coefficients B
1	(Constant)	31.212
	X1	.570
	X2	.887

Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linear berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

d. Uji t

Uji t tabel pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, dengan taraf signifikan 5%. Apabila nilai t-hitung > t-tabel maka H0 ditolak Ha diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai t-hitung < t-tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak,

berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4. 10 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Modal		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.212	5.733		5.445	.000
	X1	.570	.230	.585	2.478	.016
	X2	.887	.239	.875	3.705	.000

Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, 2023

a. Diketahui nilai constant pada variabel Y adalah 31.212 artinya jika variabel promosio jabatan (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) diangkat contant atau sama dengan 0 maka kinerja pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan sama dengan 31.212 atau bernilai positif.

b. Diketahui nilai koefisien X1 sebesar 0.570 dengan signifikan 0.016 sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan.

c. Diketahui nilai nilai koefisien X2 sebesar 0.887 dengan signifikan 0.000sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikat terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan.

E. Analisi Koefisien Determinasi R^2

Tabel 4. 11 Hasil Koefisin Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Abjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472[a]	.223	.195	2.60437

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar **0.472 %**, artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar **4.72%**

2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Maka penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan kemudian mengumpulkan kembali dengan meihat angka-angka uji statistic pada halaman sebelumnya, bisa diketahui bahwa promosi jabatan dan disiplin kerja mempunyai hubungan sebab akibat yang dilaksanakan oleh kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan, dengan harapan bisa menigkatkan kinerja pegawai yang akan menuai hasil yang positif.

Bersarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menujukkan bahwa promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan memiliki nilai yang baik yakni dengan nilai regresi 0.570. sementara itu, prediksi perubahan skor kierja pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan. Apabila skor promosi jabatan mengalami perubahan yang dapat diketahui dengan persamaan regresi Y = 31.212 + 0.570 X1, koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara variabel promosi jabatan (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y), dalam hal ini, setiap terjadi penigkatan promosi jabatan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi promosi jabatan pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi dan sebaliknya jika promosi jabatan semakin rendah maka kinerja pegawai pada kantor

inspekktorat provinsi sulawesi selatan akan semakin rendah.

Promosi jabatan merupakan rangkaian kegiatan untuk yang terkait dengan kenaikan kejenjang karir dari seorang pegawai sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukan prestasi kerja yang tinggi dalam menuaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

Adapun indikator yang digunakan pada variabel promosi jabatan yakni:

1. Kejujuran
2. Loyalitas
3. Tingkat Pendidikan
4. Prestasi Kerja
5. Pengalaman Kerja/Senioritas

Bersarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menujukkan bahwa Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan memiliki nilai yang baik yakni dengan nilai regresi 0.887. sementara itu, prediksi perubahan skor kinerja pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan. Apabila skor disiplin kerja mengalami perubahan yang dapat diketahui dengan persamaan regresi Y = 31.212 + 0.887 X2, koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y), dalam hal ini, setiap terjadi penigkatan disiplin kerja maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin

kerja pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi dan sebaliknya jika disiplin kerja semakin rendah maka kinerja pegawai pada kantor inspekktorat provinsi sulawesi selatan akan semakin rendah.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk melakukuan komunikasi dengan pegawainnya sehingga memberikan kesadaran agar bisa merubah pegawainya sesuai dengan norma-norma yang ada.

Adapun indikator yang digunakan pada variabel disiplin kerja yakni:

1. Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

Kinerja pegawai merupakan salah satu metode yang digunakan oleh pimpinan untuk mengukur kualitas dan kuantitas kerja yang ingin dicapai oleh pegawainya. Dalam hal ini, tentunya keberhasilan yang dicapai oleh pimpinan tidak terlepas dari kualitas kerja pegawainya yang dimana, pegawai bekerja harus sesuai dengan program kerja pada instansi yang tentunya sejalan dengan visi dan misi instansi agar tujuannya bisa dicapai dengan maksimal.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketetapan Waktu
4. Evektifitas

5. Kemandirian

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan sebesar 47.2% sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain yakni 52.8%. artinya variabel lain yang tidak masukan dalam penelitian ini memeliki pengaruh yang lebih besar dari pada variabel promosi jabatan (X1) dan variabel disiplin kerja (X2).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan Sondang dan Syahyuni, (2018) setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang berangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan Fahmi (2016) kedisplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisplinan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan Sinambela (2016). berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang utuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan

tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dalam mewujudkan perusahaan yang mencapai produktivitas yang optimal diperlukan adanya kedisiplinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan Mangkunegara (2010). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadannya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis nilai t-hitung promosi jabatan 2.478 > t-tabel yakni 0.1824 dengan nilai sig sebesar 0.016 < tingkat signifikan (0.05) dan uji hipotesis nilai t-hitung disipliun kerja 3.705 > t-tabel yakni 0.1824 dengan nilai sig sebesar 0.000 < tingkat signifikan (0.05).

B. SARAN

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan, maka penulis akan mengajukan saran yang umumnya dapat bermanfaat bagi kita semua, yakni:

1. Saran Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dikantor isnpektorat provinsi sulawesi selatan, maka dapat disarankan pada peneliti berikutnya supaya pada penelitian selanjutnya dapat menambah subjek pada penelitian, hal ini dilakukuan agar penelititan benar-benar dapat mewakili keadaan populasi penelitian. Kemudian dapat disarankan agar mencoba faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti latar belakang pendidikan, keterampilan, motivasi, tingkat penghasilan serta lain sebagainya dalam penelitian berikutnya.

2. Saran Praktis

1. Diharapkan agar Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dapat tetap menjaga, memeperhatikan, dan memelihara pegawai yang ada sehingga pegawai merasa bersemangat dan nyaman untuk bekerja serta meningkatkan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai agar kedepannya perusahaan dapat terus berkembang.
2. Diharapakan kepada kepala kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan agar tetap mendukung proses pelaksanaan tugas para pegawai serta memberikan apresiasi bagi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik agar mereka bisa lebih termotivasi didalam meningkatkan disiplin kerjanya.
3. Diharapan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti dan menganalisis variabel diluar variabel penelitian ini pada objek yang sama sehingga penelitian berikutnya menjadi penelitian yang sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Alex, S. Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta*.

Arikunto, Surhasimi. 2002 *prosedur penelitian suatu pendekatan teori dan praktek*. Jakarta Penerbit: Rineka Cipta.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 ed.).bandung:mandar maju.

Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro. International, Inc, New Jersey

Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *3*(1).

Handoko, T., (2011), *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia* (2 ed.).
Yogyakarta:BPFE

Hasibuan. (2012). *Manajemen dasar, Pengertian, dan masalah.Jakarta*: PT BumiAksara

Kasiyati Yunita Wulansari, N. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekabupaten Batang Hari. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.9 No.2, November 2018, 9*, 122-126.

Mangkunegara, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta*: Rineka Cipta

Putri, G. V. (2019). *Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Prihayanto. (2012). *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba
Empat

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). Manajemen Sumber Daya. *Manusia untukPerusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja. Grafindo*.

Robbin, Judge.(2008). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (5 ed).Jakarta: Erlangga

Robbins SP dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi. Jakarta* : Salemba Empat. Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi keenambelas. Jakarta :
PT Indeks Gramedia

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio*: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1-15.

Saranya, K. (2014). Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance-A

general Perspective. *International Journal on Global Business Management& Research*.

Siregar, Syofian. 2014. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta:PT Bum Aksara

Suardi. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PadaPT.Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak 1*.

Sugiyono, (2008), *Metodologi Penelitian* (Pendekatan Kuantitatif, KualitatifdanR&D,cetakan ke- 14. Desember 2008.Bandung:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Lembar Penjelasan Penelitian

Nama Peneliti : Nurul Yanti

NIM :105721121718

Alamat : Jl. Sultan alauddin 3 lr.8 no.5

Judul Penelitian : Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Peneliti adalah mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Bpk/Ibu/Sdr telah diminta ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah secarasukarela. Bpk/Ibu/Sdr berhak menolak berpartisipasi dalam penelitian ini. Oleh karena itu, mohon bantuan Bpk/Ibu/Sdr untuk menjawab petanyaan atau pernyataan kuesioner berikut (terlampir). Segala informasi yang Bpk/Ibu/Sdr berikan akan digunakan sepenuhnya hanya dalam penelitian ini. Peneliti sepenuhnya akan menjaga kerahasiaan identitas Bpk/Ibu/Sdr dan tidak dipublikasikan dalam bentuk apapun. Jika ada yang belum jelas, saudara boleh bertanya pada peneliti. Jika saudara sudah memahami penjelasan ini dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, silahkan saudara menandatangani lembar persetujuan yang akan dilampirkan.

Peneliti

Nurul Yanti

Lampiran Kuesioner Penelitian

Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

PENGANTAR

Yth. Bpk/Ibu karyawan kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan

Sehubungan dengan adanya penelitian yang sedang saya kerjakan dengan judul **"**Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan**".** Dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan sungguh-sungguh dan jujur, untuk mengisi data identitas Bapak/Ibu saya akan menjaga kerahasiannya. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kuesioner ini dapat diisi dengan lengkap. Akhir kata saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dari Bapak/Ibu.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan

Usia :

B. DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian

Pada kuesioner ini Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanda rumput (√) pada pilihan jawaban sesui dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan ditempat bekerja

Ada 5 pilihan jawaban sebagai berikut:

No	Pilihan	Skor
1	(SS)=Sangat Setuju	5
2	(S)=Setuju	4
3	(KR)=Kurang Setuju	3
4	(TS)=Tidak Setuju	2
5	(STS)=Sangat Tidak Setuju	1

A. Promosi Jabatan (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	**Kejujuran** - bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan					
	- dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.					
2	**Loyalitas** - memiliki sikap yang baik terhadap instansi tempat saya bekerja					
	- tertarik dengan semua pekerjaan yang diberikan					
3	**Tingkat Pendidikan** - kemampuan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan					

	- tingkat pendidikan yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan?					
4	**Prestasi Kerja** - saya mempunyai peran tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan					
	- saya memiliki potensi kerja yang bisa meningkatkan kualitas bagi perusahaan					
5	**Pengalaman Kerja/Senioritas** - pengalaman kerja saya sudah cukup untuk membantu dalam melakukan pekerjaan					
	- Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja					

B. Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		ST	TS	KS	S	SS
1	**Kehadiran** - kehadiran sesuai dengan jam yang telah di tentukan di kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan					
	- dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan					
2	**Tingkat Kewaspadaan** - Saya waspada dalam menggunkan perlatan fasilitas kantor dengan baik					
	- peraturan yang ditetapkan perusahaan di taati oleh pegawai					

3	**Ketaatan Dalam Standar Kerja** - dalam melakukan pekerjaan saya mengacu pada standar operasional prosedur (sop)					
	- pegawai memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku					
4	**Ketaatan Pada Peraturan Kerja** - selalu menggunakan seragam kerja sesuai aturan perusahaan.					
	- menerapkan peraturan perusahaan dengan tidak membocorkan data – data perusahaanyang dianggap penting					
5	**Etika Kerja** - Kreatifitas yang saya lakukan merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan saya					
	- kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin					

C. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		ST	TS	KS	S	SS
1	**Kuantitas** - menyelesaikan pekerjaan dengan target yang berlaku					
	- mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan					
2	**Kualitas Kerja** - mengerjakan pekerjaan yang ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai					

	- saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	**Ketetapan Waktu** - melakukan pekerjaan sesuai dengan ketetapan waktu yang di tentukan oleh kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan					
	- dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan					
4	**Efektivitas** - melakukan pekerjaan seefektif mungkin dalam upaya penggunaan sumber daya yang ada atau yang tersedia					
	- pola komunikasi di perusahaan sudah efektif					
5	**Kemandirian** - Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja disetiap pekerjaan.					
	- Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabulasi Data Kuesioner
Promosi Jabatan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42

5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

Tabulasi Data Kuesioner
Disiplin Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47

5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

Tabulasi Data Kuesioner
Kinerja Pegawai (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42

5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46

Lampiran 3. Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	6	10.3	10.3	10.3
	PEREMPUAN	52	89.7	89.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-35	26	44.8	44.8	44.8
	36-40	20	34.5	34.5	79.3
	41-45	11	19.0	19.0	98.3
	46-50	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Uji Validitas X1, X2 dan Y

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	1	.919**	.346**	.420**	.454**	.244	.194	-.124
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.001	.000	.065	.144	.354
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	.919**	1	.275*	.336**	.376**	.167	.194	-.124
	Sig. (2-tailed)	.000		.037	.010	.004	.211	.144	.354
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	.346**	.275*	1	.491**	.629**	.155	.204	.005
	Sig. (2-tailed)	.008	.037		.000	.000	.247	.125	.968
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	.420**	.336**	.491**	1	.851**	.313*	.170	.153
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.000		.000	.017	.203	.250
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	.454**	.376**	.629**	.851**	1	.479**	.376**	.232
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.000	.004	.080
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	.244	.167	.155	.313*	.479**	1	.551**	.371**
	Sig. (2-tailed)	.065	.211	.247	.017	.000		.000	.004
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.7	Pearson Correlation	.194	.194	.204	.170	.376**	.551**	1	.299*
	Sig. (2-tailed)	.144	.144	.125	.203	.004	.000		.023
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.8	Pearson Correlation	-.124	-.124	.005	.153	.232	.371**	.299*	1
	Sig. (2-tailed)	.354	.354	.968	.250	.080	.004	.023	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.9	Pearson Correlation	.246	.167	.173	.391**	.344**	.363**	.167	.265*
	Sig. (2-tailed)	.062	.210	.194	.002	.008	.005	.210	.045
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.10	Pearson	.244	.167	.222	.233	.405**	.414**	.244	.303*

	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.065	.211	.093	.078	.002	.001	.065	.021
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.626**	.550**	.572**	.699**	.831**	.658**	.550**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	N	58	58	58	58	58	58	58	58

Correlations

		X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.246	.244	.626**
	Sig. (2-tailed)	.062	.065	.000
	N	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	.167	.167	.550**
	Sig. (2-tailed)	.210	.211	.000
	N	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	.173	.222	.572**
	Sig. (2-tailed)	.194	.093	.000
	N	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	.391**	.233	.699**
	Sig. (2-tailed)	.002	.078	.000
	N	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	.344**	.405**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.000
	N	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	.363**	.414**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000
	N	58	58	58
X1.7	Pearson Correlation	.167	.244	.550**
	Sig. (2-tailed)	.210	.065	.000
	N	58	58	58
X1.8	Pearson Correlation	.265*	.303*	.401**
	Sig. (2-tailed)	.045	.021	.002
	N	58	58	58
X1.9	Pearson Correlation	1	.817**	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	58	58	58
X1.10	Pearson Correlation	.817**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	58	58	58

TOTAL	Pearson Correlation	.636**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	58	58	58

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Correlations

		X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	.297*	.270*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.023	.040	.000
	N	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	.219	.193	.657**
	Sig. (2-tailed)	.099	.148	.000
	N	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	.124	.097	.474**
	Sig. (2-tailed)	.354	.468	.000
	N	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	.330*	.303*	.778**
	Sig. (2-tailed)	.011	.021	.000
	N	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	.376**	.348**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.004	.008	.000
	N	58	58	58
X2.6	Pearson Correlation	.267*	.239	.450**
	Sig. (2-tailed)	.043	.071	.000
	N	58	58	58
X2.7	Pearson Correlation	.091	.067	.404**
	Sig. (2-tailed)	.498	.619	.002
	N	58	58	58
X2.8	Pearson Correlation	.335*	.306*	.380**
	Sig. (2-tailed)	.010	.019	.003
	N	58	58	58
X2.9	Pearson Correlation	1	.963**	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	58	58	58
X2.10	Pearson Correlation	.963**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.670**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	58	58	58

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.1	Pearson Correlation	1	.919**	.397**	.551**	.597**	.246	.223	-.037
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.062	.092	.780
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	.919**	1	.324*	.469**	.517**	.167	.223	-.037
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.000	.000	.210	.092	.780
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	.397**	.324*	1	.503**	.541**	-.134	.062	-.104
	Sig. (2-tailed)	.002	.013		.000	.000	.316	.643	.437
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	.551**	.469**	.503**	1	.960**	.196	.168	.209
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.140	.208	.115
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	.597**	.517**	.541**	.960**	1	.246	.223	.180
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.062	.092	.177
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.6	Pearson Correlation	.246	.167	-.134	.196	.246	1	.277*	.223
	Sig. (2-tailed)	.062	.210	.316	.140	.062		.035	.093
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.7	Pearson Correlation	.223	.223	.062	.168	.223	.277*	1	.136
	Sig. (2-tailed)	.092	.092	.643	.208	.092	.035		.310
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.8	Pearson Correlation	-.037	-.037	-.104	.209	.180	.223	.136	1
	Sig. (2-tailed)	.780	.780	.437	.115	.177	.093	.310	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.9	Pearson Correlation	.297*	.219	.124	.330*	.376**	.267*	.091	.335*
	Sig. (2-tailed)	.023	.099	.354	.011	.004	.043	.498	.010
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.10	Pearson Correlation	.270*	.193	.097	.303*	.348**	.239	.067	.306*
	Sig. (2-tailed)	.040	.148	.468	.021	.008	.071	.619	.019
	N	58	58	58	58	58	58	58	58

TOTAL	Pearson Correlation	.735**	.657**	.474**	.778**	.827**	.450**	.404**	.380**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.003
	N	58	58	58	58	58	58	58	58

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	Pearson Correlation	1	.217	.697**	.159	.553**	.319*	.831**	.036
	Sig. (2-tailed)		.101	.000	.232	.000	.015	.000	.790
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y2	Pearson Correlation	.217	1	.162	.607**	.257	.394**	.383**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.101		.224	.000	.051	.002	.003	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y3	Pearson Correlation	.697**	.162	1	.095	.259*	-.003	.532**	.114
	Sig. (2-tailed)	.000	.224		.476	.050	.985	.000	.392
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y4	Pearson Correlation	.159	.607**	.095	1	.228	.080	.218	.439**
	Sig. (2-tailed)	.232	.000	.476		.085	.552	.100	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y5	Pearson Correlation	.553**	.257	.259*	.228	1	.276*	.439**	.094
	Sig. (2-tailed)	.000	.051	.050	.085		.036	.001	.484
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y6	Pearson Correlation	.319*	.394**	-.003	.080	.276*	1	.440**	.419**
	Sig. (2-tailed)	.015	.002	.985	.552	.036		.001	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y7	Pearson Correlation	.831**	.383**	.532**	.218	.439**	.440**	1	.228
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.100	.001	.001		.085
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y8	Pearson Correlation	.036	.774**	.114	.439**	.094	.419**	.228	1
	Sig. (2-tailed)	.790	.000	.392	.001	.484	.001	.085	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y9	Pearson Correlation	.473**	.145	.418**	.265*	.219	-.074	.421**	.064
	Sig. (2-tailed)	.000	.279	.001	.045	.098	.581	.001	.632

	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y10	Pearson Correlation	.036	.465**	.162	.344**	.221	.109	.017	.383**
	Sig. (2-tailed)	.791	.000	.225	.008	.096	.416	.900	.003
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.719**	.732**	.568**	.571**	.592**	.498**	.753**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58

Correlations

		Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	.473**	.036	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.791	.000
	N	58	58	58
Y2	Pearson Correlation	.145	.465**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.279	.000	.000
	N	58	58	58
Y3	Pearson Correlation	.418**	.162	.568**
	Sig. (2-tailed)	.001	.225	.000
	N	58	58	58
Y4	Pearson Correlation	.265*	.344**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.045	.008	.000
	N	58	58	58
Y5	Pearson Correlation	.219	.221	.592**
	Sig. (2-tailed)	.098	.096	.000
	N	58	58	58
Y6	Pearson Correlation	-.074	.109	.498**
	Sig. (2-tailed)	.581	.416	.000
	N	58	58	58
Y7	Pearson Correlation	.421**	.017	.753**
	Sig. (2-tailed)	.001	.900	.000
	N	58	58	58
Y8	Pearson Correlation	.064	.383**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.632	.003	.000
	N	58	58	58
Y9	Pearson Correlation	1	.283*	.522**
	Sig. (2-tailed)		.031	.000

	N	58	58	58
Y10	Pearson Correlation	.283*	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.031		.000
	N	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.522**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	58	58	58

Hasil Uji Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Hasil Uji Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Hasil Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

Hasil Regresi Linear Berganda, Uji t Determinasi R2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472[a]	.223	.195	2.60437

a. Predictors: (Contantant), x1,x2

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.105	2	53.552	7.895	.001[b]
	Residual	373.051	55	6.783		
	Total	480.155	57			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constantant), x1, x2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.212	5.733		5.445	.000
	X1	.570	.230	.585	2.478	.016
	X2	.887	.239	.875	3.705	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8: Nilai r Product Moment

Nilai (r) Product Moment Untuk Taraf Signifikan

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
df = (N-2)	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Penelitian Di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Nomor : 252/05/A.2-II/III/44/2023 Makassar, 7 MARET 2023
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar
Di-
Tempat

Dengan Hormat
Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa/i berikut ini:

Nama : NUFUL YANTI
Stambuk : 105[illegible]21718
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI SELATAN

Demikian kiranya mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut mulai dari [illegible] penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Faryan, S.E., M.Si
NIDN: 0513[illegible]

Tembusan:
1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Tamalanrea Makassar - Sulawesi Selatan

Lampiran 2. Surat Persetujuan Izin Penelitian Di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

INSPEKTORAT PROVINSI

Jl. Andi Pangerang Pettarani No.100 Telp. (0411) - 453137 Makassar, Kode Pos 90222

Makassar, 15 Maret 2023

Nomor : 800.2 / 1426 /A.3/Itprov
Lampiran : --
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian
a.n Nurul Yanti
No. 105721121718

Kepada,
Yth. Ketua LP3M UNISMUH Makassar
Di -
Tempat

Memperhatikan Surat Nomor : 13109/S.01/PTSP/2023 tanggal 13 maret 2023 perihal Izin Penelitian, maka dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya dapat memberikan kesempatan kepada :

Nama	:	Nurul Yanti
No.Pokok	:	105721121718
Program Studi	:	Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	:	Mahasiswa/i
Perguruan Tinggi	:	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Judul Penelitian	:	"PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Untuk mengadakan penelitian pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan tetap memperhatikan ketentuan yang berlaku, yaitu :

1. Penelitian dinyatakan berlangsung bila dalam proses pengambilan data :
   a. Melapor pada saat melakukan pengambilan data
   b. Melapor pada saat selesai
2. Penelitian dinyatakan tidak berlangsung bila tidak melakukan point (1).

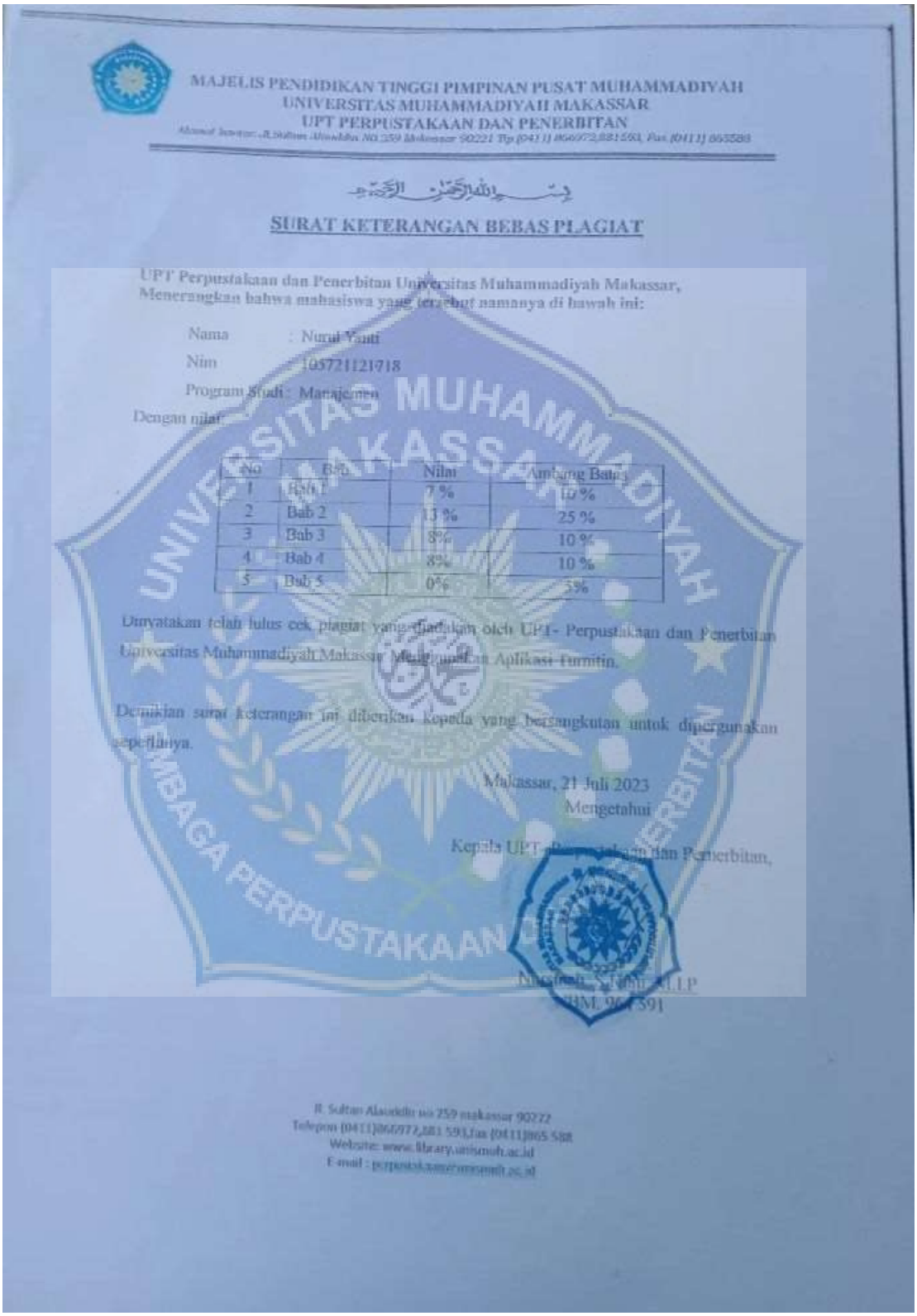
Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Plt. INSPEKTUR

ABEL RANTE.SH.,M.Si., CFrA
Pangkat : Pembina Tk.I / IV.b
NIP. 19701113 199803 1 005

Tembusan :
1. Kepala DPMPTSP Prov. SulSel di Makassar;
2. Yang bersangkutan di tempat;
3. Pertinggal.

Lampiran 3. Bukti Tes Plagiasi Per BAB



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat Sekretariat : Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp (0411) 866972,881593, Fax (0411) 865588

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Nurul Yanti
Nim : 105721121718
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai :

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	13 %	25 %
3	Bab 3	8%	10 %
4	Bab 4	8%	10 %
5	Bab 5	0%	5%

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

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

Makassar, 21 Juli 2023
Mengetahui
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

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

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90221
Telepon (0411)866972,881 593,Fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I - Nurul Yanti 105721121718

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Submission date: 18-Jul-2023 07:24PM (UTC+0700)
Submission ID: 2133076370
File name: BAB_1.docx (27.98K)
Word count: 998
Character count: 6945

AB I - Nurul Yanti 105721121718

ORIGINALITY REPORT

7% SIMILARITY INDEX | 3% INTERNET SOURCES | 2% PUBLICATIONS | 2% STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ repository.unibos.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
LULUS
turnitin

BAB II - Nurul Yanti 105721121718

by Tahap Tutup

Submission date: 18-Jul-2023 07:23PM (UTC+0700)
Submission ID: 2133076248
File name: BAB_II_2.docx (42.62K)
Word count: 2816
Character count: 19084

AB III - Nurul Yanti 105721121718

ORIGINALITY REPORT

LULUS

8%	5%	0%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

turnitin

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ Submitted to unars

Student Paper

Exclude quotes	On	Exclude matches	2%
Exclude bibliography	On		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III - Nurul Yanti 105721121718

by Tahap Tutup

bmission date: 18-Jul-2023 07:23PM (UTC+0700)
bmission ID: 2133076103
e name: BAB_III_2.docx (19.58K)
rd count: 1108
racter count: 7420

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II - Nurul Yanti 105721121718

ORIGINALITY REPORT

13

LULUS

13%	10%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

turnitin

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

15%

★ repository.unpas.ac.id

Internet Source

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	On		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV - Nurul Yanti 105721121718

by Tahap Tutup

bmission date: 18-Jul-2023 07:22PM (UTC+0700)
bmission ID: 2133075994
t name: BAB_IV_1.docx (55.97K)
rd count: 2555
racter count: 14525

BAB IV - Nurul Yanti 105721121718

ORIGINALITY REPORT

8%	8%	2%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%

★ journal.stieamkop.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
LULUS
turnitin

BAB V - Nurul Yanti 105721121718

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ubmission date: 18-Jul-2023 07:22PM (UTC+0700)
ubmission ID: 2133075855
e name: BAB_V_2.docx (11.93K)
ord count: 99
aracter count: 597

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V - Nurul Yanti 105721121718

ORIGINALITY REPORT

0%	0%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LULUS
turnitin
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Lampiran 4. Dokumentasi

BIOGRAFI PENULIS

Nurul Yanti, lahir di Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia. Pada tanggal 05 Juli 2000. Merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Jufrin Maman dan Ibu Siti Aminah. Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar di SDN NGGEMBE pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan kesekolah menengah pertama yakni SMPN 3 BOLO dan lulus pada tahun 2015. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas yakni SMKN 9 BIMA dan lulus pada tahun 2018. penulis diterima sebagai Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.