

SKRIPSI

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS BINA MARGA
DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

**RAQIEB HARIRIE
NIM 105720501414**



**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS BINA MARGA
DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Oleh
RAQIEB HARIRIE
NIM 10572 05014 14



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai hadiah terindah kepada ayahandaku (H. Umar Paddai) ibundaku(Hj. Nurhayati) dan juga saudara-saudaraku sebagai jawaban atas kepercayaan yang telah diamanahkan kepadaku dan seluruh keluarga besar dan teman-teman yang senantiasa

membantu atas segala keberhasilanku....

Doa dan Nasehatmulah...

Serta kasih sayang yang tulus

Menunjang kesuksesan Ananda

Dalam menggapai cita-cita.

MOTTO HIDUP

Hidupkanlah hidupmu dengan kehidupan yang menghidupkan.

Jangan pernah patah semangat karena perjuangan anda adalah...

Keberhasilan anda.

Orang-orang berhasil tidak hanya keras hati.

Mereka juga pekerja keras yang percaya pada kemampuan dirinya...

Orang yang tak bisa memotivasi dirinya sendiri akan berada pada level rata-rata...

Tidak peduli bagaimana mengesankan bakat lain yang ia miliki...



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan"
Nama Mahasiswa : Raqieb Haririe
No Stambuk/NIM : 105720501414
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis tanggal 07 Februari 2019.

Makassar, 12 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Asriati, SE., M.Si
NIDN: 0031126303

Pembimbing II,

Samsul Rizal, SE., MM
NIDN: 0907028401

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,

Program Studi Manajemen

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Raqieb Haririe, Nim : 105720501414, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004 / 2019 M, Tanggal 02 Jumadil Akhir 1440 H / 07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

02 Jumadil Akhir 1440 H

Makassar,

07 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM (.....)
2. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)
3. Samsul Rizal, SE., MM (.....)
4. Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raqieb Haririe

Stambuk : 105720501414

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

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

Makassar, 12 Februari 2019

Yang membuat Pernyataan,

ETERAI
EMPEL
732ADF094492465
000
RUBU RUPIAH
Raqieb Haririe

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Program Studi Manajemen


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

ABSTRAK

RAQIEB HARIRIE, Tahun 2018. Pengaruh promosi jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi selatan. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I **Asriati**, dan Pembimbing II **Samsul Rizal**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi selatan.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan responden adalah *purposive sampling*. Tekni analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dengan menggunakan analisis : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T (Parsial). Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Promosi Jabatan (X) Dengan t hitung 5,180 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

RAQIEB HARIRIE, Year 2018. *The Influence of job promotion on Employee Performance In Office Of Highways And Construction Construction Of South Sulawesi Province. Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by My Advisor **Asriati**, and Advisor II **Samsul Rizal***

This study aims to assess how much influence of job promotion on employee performance at the Office of Highways and Construction of South Sulawesi Province. The type of research used in this research is quantitative descriptive research. Processed data is the result of the distribution of questionnaires to the Office of Highways and Construction Construction of South Sulawesi Province.

The technique used in taking respondents is purposive sampling. The data analysis technique used in this research is simple linear regression. To explain the description of research related to the hypothesis by using analysis: Test Validity, Test Reliability, T Test (Partial). Based on the results of data analysis shows that Promotion (X), with $t_{\text{caunt}} 5,180$ a significance level of 0,000 have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) in.

Keywords: *Promotion and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan**”. Taklupa pula penulis mengucapkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

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

1. Bapak **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM.** Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Penasehat akademik dan sekaligus Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Bapak **Muh, Nur Rasyid SE., MM.**

4. **Ibu Asriati, SE., M.Si** selaku Pembimbing I atas segala ketulusan hati, kesabaran, meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
5. **Samsul Rizal, SE., MM.**, selaku Pembimbing II atas segala ketulusan hati, kesabaran, meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
6. Seluruh **Dosen** Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan **Karyawan/Karyawati** yang telah memberikan arahan, dorongan, bimbingan, dan bantuan kepada penulis selama proses studi.
7. Untuk yang paling Teristimewa **Ayahanda Tercinta H. Umar paddai**, dan **Ibunda Hj. Nurhayati.**, yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil, semangat dan nasehat serta kasih sayang selama ini dalam mendidik saya, tak lupa juga ucapan terima kasih kepada saudara-saudara saya **Nidzar Ghazali, Alfian Palattuan** dan **Aggun Berliana** yang senantiasa memberikan motivasi, doa yang tulus dan dukungannya yang tak terhingga sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.
8. Terima kasih buat Bapak Direktur Pimpinan beserta Staf pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi yang tersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
9. Sahabat-Sahabatku **Hamzah, Erni, Aldi M, Sabar dan Rosnaini Arifin.** Terima kasih atas dukungan kebaikan, keceriaan yang telah kalian berikan selama kita bersama. Terima kasih atas dukungan Moril mau pun Materil yang telah diberikan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis. Terkhusus buat

Manajemen 9 angkatan 2014, terima kasih atas kebersamaannya, menemaniku dalam suka dan duka dan selalu menjadi bagian dari keluarga selama jauh dari kampung halaman.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

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

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

Billahi fii sabilil haq, Fastabiqul Khairat, assalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DATAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5

B.	Promosi Jabatan.....	7
1.	Pengertian Promosi Jabatan	7
2.	Asas-Asas Promosi.....	8
3.	Syarat-Syarat Promosi	9
4.	Jenis-Jenis Promosi	11
C.	Kinerja Pegawai.....	13
1.	Pengertian Kinerja Pegawai	13
2.	Manfaat Penilaian Kinerja.....	14
3.	Tujuan Penilaian Kinerja	15
4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	16
D.	Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Pegawai.....	17
E.	Tinjauan Empiris	18
F.	Kerangka Pikir	20
G.	Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....		22
A.	Jenis Penelitian.....	22
B.	Lokasi Dan Waktu Penelitian	22
C.	Defenisi Operasional Variabel.....	22
D.	Populasi Dan Sampel	24
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	25
F.	Teknik Analisis.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		31
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	31
1.	Sejarah Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	31
2.	Visi Misi dan Motto Dinas Bina Marga dan Bina	

Konstruksi	32
3. Job Description.....	34
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	40
1. Karakteristik Responden	40
2. Deskripsi dan Perhitungan Skor Variabel	44
3. Pengujian Validitas dan Realibilitas	46
C. Analisis Data	49
1. Uji Asumsi Klasik.....	49
2. Regresi Linier Sederhana	51
3. Uji Hipotesis	52
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57
DAFTAR LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	41
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel 4.5	Tanggapan Responden terhadap Variabel Promosi Jabatan ...	45
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai	46
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas.....	47
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Realibilitas.....	48
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana.....	51
Tabel 4.11	Hasil Uji t.....	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Fikir	20
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas	49
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	60
2. Struktur Organisasi	65
3. Tabulasi Data Mentah Responden.....	66
4. Validitas dan Realibilitas	69
5. Tabel <i>Frequency</i> Variabel Bebas	71
6. Tabel <i>Frequency</i> Variabel Terikat	73
7. Tabel <i>Frequency</i> Karakteristik Responden	76
8. Regresi Linear Sederhana	78
9. Histogram, Heteroskeastisitas dan Normalitas.....	79
10. Distribusi t Tabel dan r Tabel	80
11. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	84
12. Surat Persetujuan Izin Penelitian	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplina. untuk mencapai kinerja terbaik organisasi, setiap organisasi maupun kantor akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan pendidikan, pelatihan, pemberian tunjangan yang layak, pemberian motivasi, disiplin kerja yang naik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda

dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Untuk memotivasi para pegawai, biasanya setiap kantor mengadakan penilaian atas kinerja para pegawainya. Setelah itu, hasil evaluasi di komunikasikan dengan pegawai tersebut. Penilaian tersebut biasanya di lakukan untuk memotivasi para pegawai dalam bekerja. Biasanya penilaian kinerja para pegawai di ikuti dengan pemberian hadiah bagi pegawai-pegawai yang berprestasi. Pemberian hadiah tersebut dapat berupa promosi jabatan.

Kantor dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya melalui program promosi, motivasi, komunikasi dan pengakuan. salah satu cara yang dapat di tempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawainya adalah dengan melalui program promosi jabatan bagi pegawai yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Nitisemito (2002:177), Promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi pegawai dipromosikan berdasarkan dengan asas keadilan dan efektifitas pegawai akan terdorong untuk bekerja giat, semangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran kantor secara optimal dapat dicapai. Pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*out comes*) yang semakin besar bagi

pegawai. adanya kesempatan untuk di promosikan juga akan memberi dorongan penarikan (*recruiting*) pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya, begitu besarnya peranan promosi pegawai maka sebaiknya manajer harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:

“Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan kantor. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kirannya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Kantor menggunakan tenaga kerja dalam artian masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diseleraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan kantor, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Bangun (2012:6) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengawasan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan kantor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:2) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, pengawasan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan kantor.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Adapun fungsi manajemen SDM terdiri dari :

- a. Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- b. Penggorganisasian adalah suatu usaha mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara nyata.
- c. Penyusunan staf (departemensi) suatu usaha penempatan orang-orang yang tepat ke dalam unit-unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.

- d. Penggerakan dapat diartikan sebagai suatu usaha mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi (pegawai) untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan.
- e. Pengendalian suatu usaha mengawasi, membimbing, dan membina gerak pegawai dan unit kerja untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, fungsi manajemen dilaksanakan dalam mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien, dan efektif. Fungsi manajemen berarti sebuah kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

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

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

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

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

2. Asas-asas Promosi

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

a. Kepercayaan

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

b. Keadilan

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

keadilan akan menjadi alat motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan prestasinya.

c. Formasi

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi pegawai hanya mungkin dilakukan ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan atau jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan pegawai. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada dalam kantor.

3. Syarat- Syarat Promosi

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

a. Kejujuran

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

b. Disiplin

Pegawai harus disiplin padadirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan

kedisiplinan memungkinkan kantor dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Pegawai itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d. Kerja sama

Pegawai dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama pegawai baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran kantor. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua pegawai.

e. Kecakapan

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

f. Loyalitas

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

g. Kepemimpinan

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

h. Komunikasi

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

i. Pendidikan

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

4. Jenis-Jenis Promosi

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

a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

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

b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

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

c. Promosi kecil (*small cale promotion*)

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

Setiap orang pada umumnya ingin dipromosikan, tetapi ada juga yang tidak bersedia dipromosikan dengan alasan-alasan tertentu.

Alasan itu antara lain sebagai berikut :

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

Penentuan pilihan yang sederhana adalah menilai kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja berdasarkan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan pada saat melaksanakan kegiatan analisis pekerjaan. Meskipun kenyataanya hal ini jarang diperoleh kepastian antara pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seorang tenaga kerja dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan, karena sering kali deskripsi pekerjaan yang tertulis dalam kantor kurang menerangkan karakteristik yang seluruh prosedur yang ada.

Kebiasaan yang sering dialami oleh tenaga kerja meskipun penilaian kinerja telah selesai dilakukan manajemen atau penyedia

penilai, tenaga kerja yang bersangkutan tetap kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang telah mereka harapkan.

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

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

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

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

Pendapat dari para ahli yang lain, Bernandin dan Russell dalam Gomes (2001:135), Kinerja adalah catatan yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. maka kesimpulan dari pengertian di atas adalah kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seorang pegawai.

Sedangkan menurut Agus Dharma (2001:154) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup dalam tiga hal, yaitu :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu

2. Manfaat Penilaian Kinerja

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

- a. Perbaikan kinerja
Umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialisasi personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- b. Penyesuaian kompensasi
Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah.
- c. Keputusan penempatan
Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan anti patif.
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Kinerja pegawai mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier

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

3. Tujuan Penilaian Kinerja

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

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- d. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lain.
- e. Meningkatkan motivasi kerja.
- f. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- g. Meningkatkan etos kerja.
- h. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- i. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas.
- j. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
- k. Membantu menempatkan pegawai dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

- l. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- m. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- n. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- o. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

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

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

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

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

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

D. Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai

Kantor dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya melalui program promosi, motivasi, komunikasi dan pengakuan. Salah satu cara yang dapat di tempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawainya adalah dengan melalui program promosi jabatan bagi pegawai yang mampu memberikan prestasi kerja.

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

Menurut Hasibuan (2012:37) mengatakan jika kesempatan untuk di promosikan relatif kecil atau hampir tidak ada maka gairah kerja, disiplin, dan prestasi kerja pegawai akan menurun.

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

E. Tinjauan Empiris

Suharni Rahayu (2017) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana promosi jabatan dan kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo. Berdasarkan hasil penelitian, promosi jabatan dan kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo cukup baik. Hasil analisis regresi sederhana diperoleh $Y = 32,48 + 0,397X$ yang berarti terdapat pengaruh sebesar 0,397 antara variabel promosi jabatan terhadap variabel kinerja. Dan r_{xy} sebesar 0,335 yang berarti terdapat hubungan yang sedang antara promosi jabatan dan kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi promosi jabatan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 11,22% dan sisanya sebesar 88,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan hasil uji hipotesis diperoleh terhitung $(2,204) > \text{tabel } (1,900)$ pada taraf 5%, hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo.

Winda Yulyarta Simanjuntak (2015) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tribun Pekanbaru. Yang mana nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 83,2% sedangkan Sisanya 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Luh Putu Darmika Yani, Gede Putu Agus Jana Susila, dan I Wayan Bagia (2016) dengan judul *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) promosi jabatan terhadap disiplin kerja, (3) promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kab. Buleleng. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) promosi jabatan terhadap kompensasi, (3) promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, dan (4) kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Handara *Golf and Country Club Resort*.

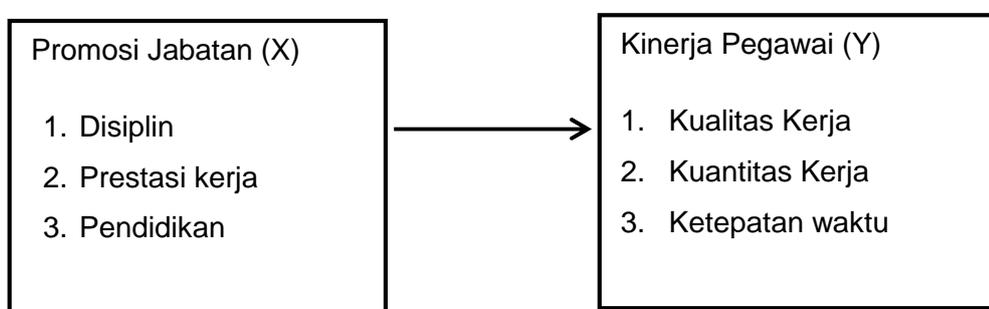
Munadiah, Ihyani Malik, dan Burhanuddin (2015) dengan judul "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu". Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui promosi jabatan, untuk mengetahui kinerja dan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Kabupaten Luwu. Hasil penelitian diperoleh bahwa promosi jabatan berdasarkan pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, dan profesionalitas serta persyaratan yang telah ditentukan. Pegawai yang mendapatkan promosi karena memang sudah sesuai dengan syarat kepangkatan serta berprestasi. Selanjutnya, kinerja pegawai negeri sipil cukup baik, terbukti target yang telah dicanangkan hampir semuanya terealisasi hanya pada persyaratan menduduki jabatan yang tidak

teralisasi. Adapun variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia, dan Wayan Cipta (2016) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) promosi jabatan terhadap disiplin kerja, (3) promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) promosi terhadap disiplin kerja, (3) promosi terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng.

F. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dari penelitian ini dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah diduga bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori kuantitatif. Penelitian eksplanatori merupakan suatu metode yang bersifat menerangkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di Jl. A.P. Pettarani No. 90, Makassar. Penulis mengupayakan penelitian selama dua bulan, mulai dari bulan Mei sampai bulan Juli 2018.

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel yang lainnya. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah promosi jabatan. Promosi Jabatan adalah apabila seorang pegawai di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. namun para pegawai akan berhenti

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

Adapun indikatornya adalah:

- a. Disiplin,
- b. prestasi kerja,
- c. Pendidikan

2. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai adalah keseluruhan pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil yang telah di tentukan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan sumber daya manusiannya, Penilaian kinerja pegawai mamiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan organisasi, khususnya sumber daya manusia.

Adapun indikatornya adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan waktu

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi atau *universe* yakni jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan yaitu 422 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel biasa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi (Nursalam, 2008 : 23).

Sampel dari penelitian ini adalah Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel yaitu dengan menggunakan rumus *Slovin* seperti di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (0,1 atau 10%)

Apabila jumlah populasi (N)= 422 dan e=0,1 maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{422}{1+422 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{422}{1+4,22}$$

$$n = 80$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literature dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian Lapang (*Field Research*), yaitu pengumpulan data lapangan dengan cara sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan kunjungan langsung pada objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
 - b. Koesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada setiap responden untuk memperoleh informasi yang di butuhkan sehingga penelitian dapat lebih berstruktur,dengan menggunakan skala likert (Sugiyono 2008:132),
 - 1) Sangat Setuju (SS)
 - 2) Setuju (S)
 - 3) Kurang Setuju (KS)

4) Tidak Setuju (TS)

5) Sangat Tidak Setuju (STS)

Adapun untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian data agar dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan atau tidak. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian jika *pearson correlation* tiap pernyataan melebihi 0,195 dan signifikansi dibawah 0,05 maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika nilai *pearson correlation* dibawah 0,195 dan nilai signifikansi diatas 0,05 maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan realible atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai

cronbach alpha > 0,60. Jika nilai cronbach alpha < 0,60 maka instrumen penelitian tidak reliable.

F. Teknis Analisis

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Kuantitatif

Untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan maka perlu dilakukan:

a) Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dimana menurut sugiyono (2004:234), persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut (kartika dan kaihatu,2010):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Promosi Jabatan

a = Konstanta regresi sederhana

b = Koefisien Regresi

b) Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistik menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan:

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (Statistical Package for Sosial Science) Versi 22, dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c) Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Sugiyono (2004:10) dalam melakukan uji regresi diisyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi dapat dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residual berdistribusi normal maka nilai sebaran data akan terletak disekitar garis lurus.

b) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varian dari residual yang disebut homokedastisitas. Dasar dalam melihat suatu angket terjadi heterokedastisitas ataupun tidak yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel bebas. Keberadaan multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) atau nilai toleransinya. Keberadaan Multikolinieritas dapat diketahui apabila nilai VIF > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya $< 0,1$. Bila nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 atau secara kebalikannya nilai toleransinya $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada KantorDinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi

Peristiwa ini terjadi pada tanggal 3 Desember 1945 di Kota Bandung pada waktu memuncaknya perjuangan fisik Bangsa Indonesia melawan tentara sekutu untuk mempertahankan kemerdekaan yang telah di proklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945. Dalam pertempuran yang dahsyat yang terjadi pada tanggal tersebut diatas, telah gugur 7 orang pemuda pegawai departemen pekerjaan umum (PU), untuk mempertahankan gedung “ V dan W ” (terkenal dengan Gedung Sate) yang terletak di jalan Diponegoro Nomor 22 Bandung. Gedung ini di pertahankan mati-matian sampai titik darah penghabisan oleh para pemuda/pegawai Departemen PU. Karena mereka sadar bahwa gedung tersebut pada waktu itu di pergunakan sebagai Kantor Pusat Departemen PU Republik Indonesia.

Gedung Sate diambil alih oleh D.P.U dari Jepang dan kewajiban mereka selanjutnya, mempertahankan dan memelihara segala apa yang telah diambil alih itu, jangan sampai direbut kembali oleh musuh.

Guna dapat menyusun pertahanan yang kompak, maka gerakan pemuda ini lalu membentuk suatu seksi pertahanan yang disenjatai dengan geranat, berupa pucuk bedil dan senjata api lainnya yang dapat mereka rebut dari tentara Jepang. Pada permulaan kegiatannya, gerakan-gerakan pemuda hanya menghadapi satu

kekuatan lawan bersenjata, yaitu tentara Jepang. Tetapi menjelang akhir September 1945, disana-sini ditanah kita mulailah mengalir tentara pendudukan sekutu yang katanya ditugaskan untuk menjaga keamanan dan menyelesaikan tawanan perang, akibat betekuk lututnya Jepang kepada Sekutu.

Pada tanggal 24 November 1945 dibagian Utara kota Bandung, meletus suatu pertempuran yang hebat. Penduduk-penduduk sekitarnya banyak yang telah mengungsi kebagian di kota lain yang keadaannya masih aman. Pada waktu itu Gedung Sate dipertahankan oleh gerakan pemuda PU yang diperkuat oleh satu pasukan Badan Perjuangan yang terdiri ± 40 orang, dengan persenjataan yang lengkap. Tetapi bantuan yang diberikan itu tidak lama, karena pada Departemen Perhubungan dan PU.

Semula belum diketahui dengan pasti, dimana jenazah-jenazah dari 7 orang pemuda dikebumikan. Barulah pada bulan Agustus 1952 oleh beberapa orang bekas kawan seperjuangan mereka, dicari disekitar Gedung Sate dan hasilnya hanya ditemukan 4 jenazah yang sudah berupa kerangka, 4 kerangka ini kemudian dipindahkan ke Taman Pahlawan Cilutra Bandung.

Sebagai penghargaan atas jasa-jasa 3 orang pemuda lainnya yang kerangkanya tidak dapat ditemukan, lalu dibuatlah 2 tanda peringatan yang satu dipasang didalam Gedung Sate dan lainnya berwujud sebuah "Batu Alam" yang besar dan ditandai dengan tulisan nama-nama ke 7 orang pemuda yang gugur tersebut dan ditaruh dibelakang halaman Gedung Sate.

Dan pada tanggal 3 Desember 1951 oleh J.M. Menteri P.U.T yaitu Ir. Ukar Bratakusumah, ke 7 pemuda tersebut dinyatakan dan dihormati sebagai “Pemuda yang Berjasa” dan tanda penghargaan itu pula disampaikan kepada keluarga mereka yang ditinggalkan.

Demikianlah “PERISTIWA 3 Desember 1945” telah tercatat dalam sejarah Perjuangan Kemerdekaan Republik Indonesia dan sejarah Perkembangan Pekerjaan Umum dan khususnya, dan dipersembahkan : “SAPTA TARUNA KESATRIANNYA” keharibaan Ibu Pertiwi.

Peristiwa 3 Desember 1945 telah melahirkan suatu Korps pemuda/pegawai pekerjaan umum yang mempunyai kesadaran sosial, Jiwa Kesatuan (corp geset), Rasa setia kawan (solidaritas) serta kebanggaan khususnya dalam bidang Pekerjaan Umum.

Peristiwa 3 Desember 1945 akan dikenal dan diperingati sebagai hari Kebaktian Pekerjaan Umum, dan dengan kebulatan tekad untuk meneruskan perjuangan dan pengabdian “SAPTA TARUNA KESATRIANNYA”, warga Pekerjaan Umum berjuang dan bekerja mengabdikan diri untuk mengisi kemerdekaan Republik Indonesia.

2. Visi Misi dan Motto Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi

a) Visi

Mewujudkan Infrastruktur Jalan Yang Berkualitas Sebagai Pilar Akselerasi Pembangunan Daerah.

b) MISI

1. Mewujudkan pembangunan infrastruktur jalan yang bermutu berkeselamatan dan berwawasan lingkungan.

2. Meningkatkan kapasitas pelayanan infrastruktur jalan yang mampu mendukung interkoneksi kawasan strategis, meningkatkan kawasan tertinggal dan menguatkan simpul-simpul jejaring pertumbuhan ekonomi pada koridor ekonomi Sulawesi (MP3EI).
3. Meningkatkan kapasitas penyelenggaraan pembangunan infrastruktur jalan yang bermoral, beretika, berkearifan lokal dan berperspektif Gender.

3. Job Description

a. Kepala Dinas

Kepala dinas mempunyai tugas membantu gubernur menyelenggarakan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah. Kepala dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang di maksud menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan urusan pemerintah, bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.
- 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang .
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.

b. Bagian Sekertaris

Mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengkordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan

administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkup dinas. Adapun fungsinya :

- 1) Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas.
- 2) Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan.
- 3) Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum.
- 4) Pengoordinasian administrasi keuangan dan,
- 5) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Adapun sub bagian dari bidang administrasi mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a) Sub bagian program mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dari pengolahan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan. Adapun fungsinya :
 - 1) Menyusun rencana kegiatan subbagian program sebagian pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - 2) Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas.
 - 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan subbagian keuangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
- a. Sub bagian umum, kepegawaian dan hukum dipimpin oleh kepala subbagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang urusan rumah tangga serta mengolah administrasi kepegawaian dan hukum.

1. Menyusun rencana rencana subbagian umum, kepegawaian, dan hukum sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 2. Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas
 3. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan /atau menandatangani naska dinas.
- b. Sub bagian keuangan mempunyai tugas membantu sekertaris dalam mengumpulkan bahan dan melaakukan pengolahan administrasi dan pelaporan keuangan. Adapun fungsinya:
1. Menyusun rencana kegiatan subbagian kuangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 2. Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas
 3. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naska dinas.
- c. Kepala Bidang Bina Tehnik
- Mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang bina tehnik.
- 1) seksi perencanaan
- mempunyai tugas membantu kepala bina tehnik dalam melakukan penyampaian bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang perencanaan.

- 2) seksi pengembangan jaringan dan leger jalan
mempunyai tugas membantu kepala bidang bina teknik dalam melakukan penyiapan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan jaringan dan leger jalan.
- 3) seksi pengawasan pemanfaatan jalan mempunyai tugas membantu kepala bidang bina tehnik dalam membantu penyapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan pemanfaatan jalan.
- 4) Kepala Bidang pembangunan mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pembangunan.
- 5) Seksi pembanguna jalan mempunyai tugas membantu kepala bidang pembangunan dalam melakukan penyiapan bahan perumsan dan pelaksanaan kebijakan teknis evaluasi perkembangan desa dan desa adat, skala provinsi.
- 6) Seksi pembangunan jembatan mempunyai tugas membantu kepala bidang pembanguan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijkan teknis pengembangan kapasits aparatur pemerintah desa, skala provinsi.
- 7) Seksi lingkungan dan pengaman jalan mempunyai tugas tugas membantu kepala bidang pembanguan dalam melakukan

penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang lingkungan dan pengaman jalan.

- 8) Kepala bidang pemeliharaan mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pemeliharaan.
- 9) Seksi pemeliharaan rutin jalan mempunyai tugas membantu kepala bidang pemeliharaan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pemeliharaan rutin jalan.
- 10) Seksi pemeliharaan berkala dan penanganan pasca bencana mempunyai tugas membantu kepala bidang pemeliharaan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pemeliharaan berkala dan penanganan pasca bencana.
- 11) Seksi pemeliharaan jembatan mempunyai tugas membantu kepala bidang pemeliharaan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pemeliharaan jembatan.
- 12) Kepala bidang bina jasa konstruksi mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang bina jasa konstruksi.

- 13) Seksi bina usaha dan masyarakat jasa konstruksi mempunyai tugas membantu kepala bidang bina jasa konstruksi dalam melakukan penyiapan bahan peumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang bina usaha dan masyarakat jasa konstruksi.
- 14) Seksi bina sumber daya dan tenaga kerja konstruksi mempunyai tugas membantu kepala bidang bina jasa konstruksi dalam melakukan penyiapan bahan peumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pedayagunaan sumber daya alam dan teknologi perdesaan skala provinsi
- 15) Seksi tata teknis dan pengendalian mempunyai tugas membantu kepala bidang bina jasa konstruksi dalam melakukan penyiapan bahan peumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang tata teknis dan pengendalian.

B. Penyajian Data (Hasil penelitian)

1. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi sulawesi selatan.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden merupakan komposisi pegawai laki-laki dan perempuan pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 4.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	42	52,5%
2.	Prempuan	38	47,5%
Jumlah		80	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diperoleh data bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 42 orang atau 52,5% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau 47,5%, ini menunjukkan bahwa proporsi pegawai laki-laki lebih besar dibandingkan pegawai perempuan.

b. Karakteristik Responden lama masa kerja

Selanjutnya untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Lama Masa Kerja**

No	Lama masa kerja	Jumlah (orang)	Persen (%)
1.	1-5 tahun	5	6,3%
2.	6-10 tahun	14	17,5%
3.	11-15 tahun	25	31,3%
4.	16-20 tahun	36	45,0%
Jumlah		80	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama masa kerja terbanyak yaitu 16-20 tahun dengan jumlah pegawai 36 orang (45,0%), kemudian diikuti 11-15 tahun sebanyak 25 orang (31,3%), selanjutnya diikuti 6-10 tahun dengan jumlah pegawai 14 orang (17,5%), dan yang paling sedikit adalah 1-5 tahun sebanyak 5 orang (6,3%).

c. Karakteristik Responden Menurut Umur

Selanjutnya untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Tingkat Umur	Jumlah (orang)	Persen (%)
1.	22-28 tahun	3	3,8%
2.	29-35 tahun	13	16,3%
3.	36-42 tahun	25	31,3%
4.	43-49 tahun	39	48,8%
Jumlah		80	100%

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa umur pegawai yang terbanyak pada usia lebih dari 43-49 tahun yaitu sebanyak 39 orang (48,8%), kemudian diikuti tingkat umur 36-42 tahun sebanyak 25 orang (31,3%), dan tingkat umur 29-35 tahun yaitu 13 orang (16,3%). Sedangkan tingkat umur 22-28 tahun yang paling sedikit yaitu 3 orang (3,8%) orang. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar responden memiliki usia cukup sehingga dapat menunjang pencapaian kinerja yang lebih optimal. Meskipun demikian, yang tergolong lebih mudah dapat pula menunjukkan kinerja yang lebih baik jika ditunjang kemampuan dan keterampilan yang memadai serta menguasai pekerjaan yang ditekuninya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa responden pada umumnya memiliki tingkat umur yang produktif. Tentunya dalam kondisi umur tersebut pegawai lebih optimal dalam bekerja.

d. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu unsur yang menentukan tinggi rendahnya kemampuan (*capability*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*value*), dan kebutuhan-kebutuhan (*needs*) seseorang. Secara teoritis, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuan kerjanya, semakin baik sikapnya terhadap pekerjaan, semakin baik nilai-nilai yang dianut, dan tentu semakin tinggi pula selera atas kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persen (%)
1.	SMA	14	17,5%
2.	S1	52	65,0%
3.	S2	14	17,5%
Jumlah		80	100%

Sumber : data diolah 2018

Berasarkan hasil pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa umumnya responden dalam penelitian ini adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan formal pada jenjang sarjana tingkat strata satu (S1). Hal ini terlihat dari penyebaran responden seperti ditunjukkan pada tabel tersebut, yaitu 52 responden atau 65,0% adalah sarjana tingkat strata satu (S1). Diikuti responden dengan pendidikan tingkat S2 sebanyak 14 orang (17,5%), dan yang mendapatkan nilai terkecil adalah pada tingkat pendidikan SMA, sebanyak 14 orang (17,5%).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi sulawesi selatan memiliki pengetahuan yang luas dilihat dari tingkat pendidikan yang baik guna meningkatkan kinerja dan pencapaiannya dalam bekerja.

2. Deskripsi dan Perhitungan Skor Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel independent yaitu promosi jabatan dan kinerja pegawai maka dapat dilihat sebagai berikut:

a. Variabel promosi jabatan (X)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas tiga, yaitu disiplin, prestasi kerja, pendidikan, dengan indikator tersebut dipresentasikan dalam enam pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Promosi Jabatan

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Xno.1	25	31,3	52	65,0	3	3,8	-	-	-	-	4,2750
2.	Xno.2	30	37,5	48	60,0	2	2,5	-	-	-	-	4,3500
3.	Xno.3	26	32,5	52	65,0	2	2,5	-	-	-	-	4,3000
4.	Xno.4	35	43,8	45	56,3	-	-	-	-	-	-	4,4375
5.	Xno.5	37	46,3	41	51,2	2	2,5	-	-	-	-	4,4375
6.	Xno.6	23	28,7	51	63,7	6	7,5	-	-	-	-	4,2125

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 (Tanggapan Responden Terhadap Variabel promosi jabatan) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori promosi jabatan memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan Xno.4 (memiliki tingkat kreatifitas) dan Xno.5 (ijasah dari pendidikan formal) yaitu 4,4375 sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu Xno.6 (motivasi kerja para pegawai) dengan rata-rata yaitu 4,2125

b. Variabel kinerja pegawai (Y)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas tiga, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dengan indikator tersebut

dipresentasikan dalam enam pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Yno.1	21	26,3	52	65,0	7	8,8	-	-	-	-	4,1750
2.	Yno.2	27	33,8	51	63,7	2	2,5	-	-	-	-	4,3125
3.	Yno.3	14	17,5	63	78,8	3	3,8	-	-	-	-	4,1375
4.	Yno.4	22	27,5	58	72,5	-	-	-	-	-	-	4,2750
5.	Yno.5	19	23,8	59	73,8	1	1,3	1	1,3	-	-	4,2000
6.	Yno.6	19	23,8	53	66,3	7	8,8	1	1,3	-	-	4,1250

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 (Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja pegawai) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori kinerja pegawai memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan Yno.2 (kejujuran) yaitu 4,3125 sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu Yno.6 (disiplin) dengan rata-rata yaitu 4,125

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Pengujian validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan alat pengukur, dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji

validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r table	r hitung	Sig	α (0,05)	Ket.
Promosi Jabatan (X)	X.1	0,219	0,488	0,000	0,05	Valid
	X.2	0,219	0,449	0,000	0,05	Valid
	X.3	0,219	0,637	0,000	0,05	Valid
	X.4	0,219	0,716	0,000	0,05	Valid
	X.5	0,219	0,768	0,000	0,05	Valid
	X.6	0,219	0,711	0,000	0,05	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Yno.1	0,219	0,503	0,000	0,05	Valid
	Yno.2	0,219	0,533	0,000	0,05	Valid
	Yno.3	0,219	0,566	0,000	0,05	Valid
	Yno.4	0,219	0,551	0,000	0,05	Valid
	Yno.5	0,219	0,721	0,000	0,05	Valid
	Yno.6	0,219	0,772	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut, menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki Sig < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Pengujian realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Nilai Hitung Alpha Cronbach	Keterangan
Promosi Jabatan(X)	0,694	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,660	Realibel

Sumber: data diolah tahun 2018

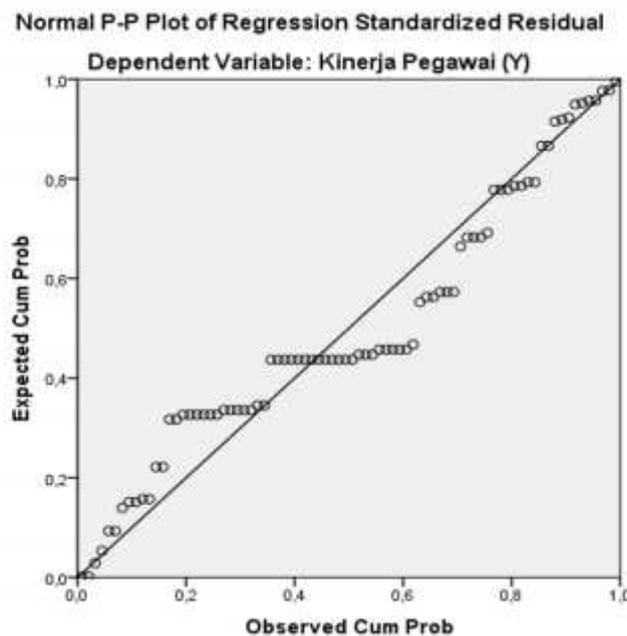
Berdasarkan tabel 4.8 tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *cronbach alpha* di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dan kuesioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model telah memenuhi asumsi BLUE (*Best linier unbiased estimator*) atau tidak, maka perlu dilakukan beberapa pengujian yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas

a. uji normalitas



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan analisis kurva pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji multikolinearitas

Tabel 4.9

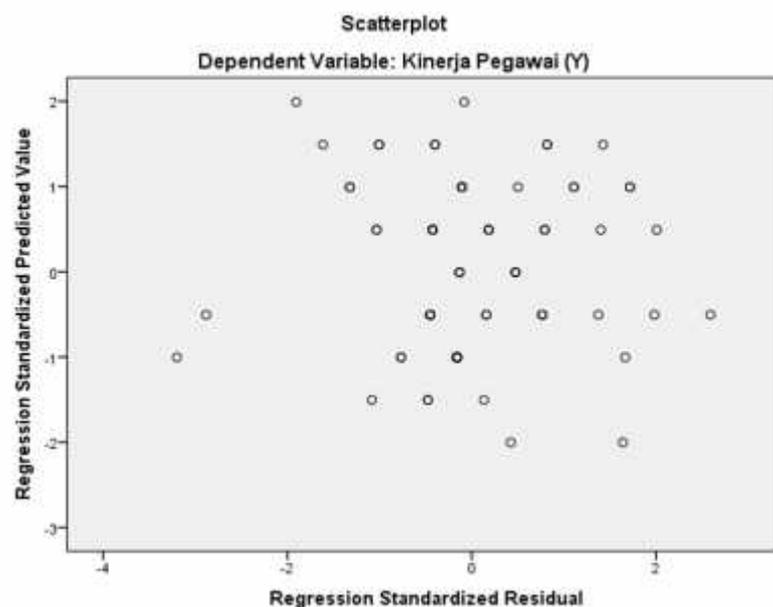
Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Promosi Jabatan (X)	1,000	1,000	Bebas multikolinearitas

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa semua nilai $VIF < 10$ ini berarti tidak terjadi multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

2. Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linier Sederhana bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi sul-sel. Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 16 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear sederhana adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 (= 0,05).

Tabel 4.10

Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,770	2,412		5,295	,000
	Promosi Jabatan (X)	,479	,092	,506	5,180	,000

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana) diatas dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 12,770 + 0,479X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Persamaan model mengindikasikan bahwa hubungan variabel promosi jabatan (X) dengan kinerja pegawai (Y) adalah positif, artinya promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai,

Variabel promosi jabatan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,479 atau 47,9% ini berarti jika variabel promosi jabatan mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,479, sebaliknya jika variabel promosi jabatan menurun maka kinerja pegawai menurun pula.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 80 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-2$ atau $df = 78$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99085

Tabel 4.11

Hasil Uji t

Variabel Bebas	T	Signifikansi
Promosi Jabatan (X)	5,180	0,000

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS(*Statistical Package for Social*

Science) versi 22, maka diperoleh Uji-t dari tiap variabel X sebagai berikut:

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel promosi jabatan (5,180) $> t_{tabel}$ (1,99085) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000, sehingga H_1 yang berbunyi variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel promosi jabatan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai memiliki t_{hitung} (5,180) $> t_{tabel}$ (1,99085) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai pada dinas bina marga dan bina konstruksi prov. Sulawesi selatan dipengaruhi oleh promosi jabatan karena promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan

bukti pengukuhan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas akan dipengaruhi oleh promosi jabatan secara positif. Apabila pegawai mendapatkan promosi jabatan tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika promosi jabatan direalisasikan kepada pegawai yang berprestasi tinggi, maka akan ada pendorong bagi pegawai lainnya untuk mempertinggi kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya promosi jabatan yang didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil berdasarkan formasi yang tersedia.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suharni Rahayu (2017) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis diperoleh t -hitung (2,204) > tabel (1,900) pada taraf 5%, hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel promosi jabatan secara parsial Dengan t_{hitung} 5,180 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi sulawesi selatan.

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai memiliki t_{hitung} (5,180) $> t_{tabel}$ (1,99085) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Hasil penelitian mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi selatan, agar mempertahankan promosi jabatan karena mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi et al., 2016. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol. 4 no.2, (<https://ejournal.undiksha.ac.id> diakses 26 januari 2018)
- Alex, S.Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Anwar Prabu,Mangkunegara. 2000 .*Manajemen Sumber Daya Manusia Kantor*, Cetakan ke-2.PT.Remaja Rosda Karya: Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung
- Cardoso, Gomes. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andiwin: Yogyakarta
- Dharma, Agus. 2001.*Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor)*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Hasibuan,S.P.Melayu.2000. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan,S.P.Melayu. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.Haji Masagung: Jakarta
- Hasibuan, S.P.Melayu.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali: Jakarta
- Kartika , E.W., dan kaihatsu, T.S. 2010. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di pakuwon Food Festival Surabaya), (online), jurnal Manajemen dan kewirausahaan, Vol. 12, No. 1, (<https://ced.petra.ac.id> diakses 26 januari 2018).
- Mangkunegara, A.A. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan. Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama: Bandung
- Mangkunegara, A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kantor*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Munadiah et al., (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Jurnal Administrasi Publik. Vol.1 No.3., (<http://journal.unismuh.ac.id> diakses 26 januari 2018)

- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Edisi 2. Salemba Medika: Jakarta
- Rahayu, Suharni. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia dan Keuangan*. Vol.5. No.1
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kantor*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo: Jakarta
- Simanjuntak, W.Y. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. *Jom FISIP*. Vol. 2 No.2 (<https://jom.unri.ac.id> diakses 26 januari 2018)
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Yani, et.al. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinera Karyawan. *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol.4 (<http://id.portalgaruda.org/>, diakses 26 januari 2018)

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kuisisioner Penelitian)

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Responden

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi di Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan biodata sebagai berikut :

Nama : Raqieb Haririe
NIM : 105720501414
Fakultas/Jurusan : Ekonomi & Bisnis / Manajemen
Alamat : Jl. Landak baru, makassar
No. Hp : 081242542059

Pada saat ini sedang menyusun Tugas Akhir dengan judul :

“ PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SULAWESI SELATAN ”

Sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat meluangkan sedikit waktu dan dapat membantu saya dalam menjawab beberapa pertanyaan. Adapun pertanyaan mengenai identitas responden yang ada di kuisisioner ini bersifat pertanyaan tertutup, maka identitas responden akan dirahasiakan.

- **PETUNJUK PENGISIAN :**

1. Identitas Responden

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi titik-titik yang ada atau memberikan tanda benar () pada jawaban yang dipilih.

2. Pengisian Pertanyaan

Isilah pertanyaan dengan memberi tanda benar () pada jawaban yang menurut anda benar.

Aspek-aspek Penelitian yang mengukur “ Pengaruh promosi jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan”, dengan menggunakan skala Likert, yaitu:

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

SURVEY IDENTITAS RESPONDEN**“ PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI
SULAWESI SELATAN ”****Nama** :**Alamat** :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi kotak menggunakan tanda () pada jawaban yang dipilih.

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
 b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SD/SMP
 b. SMA
 c. Sarjana
 d. Pascasarjana
3. Lama masa kerja : a. 1 – 5 tahun
 b. 6 - 10 tahun
 c. 11 – 15 tahun
 d. lebih dari 15 tahun
4. Umur pegawai : a. 28 Tahun
 b. 29 – 35 Tahun
 c. 36 – 42 Tahun
 d. 43 Tahun

DAFTAR PERTANYAAN

A. PROMOSI JABATAN (X)

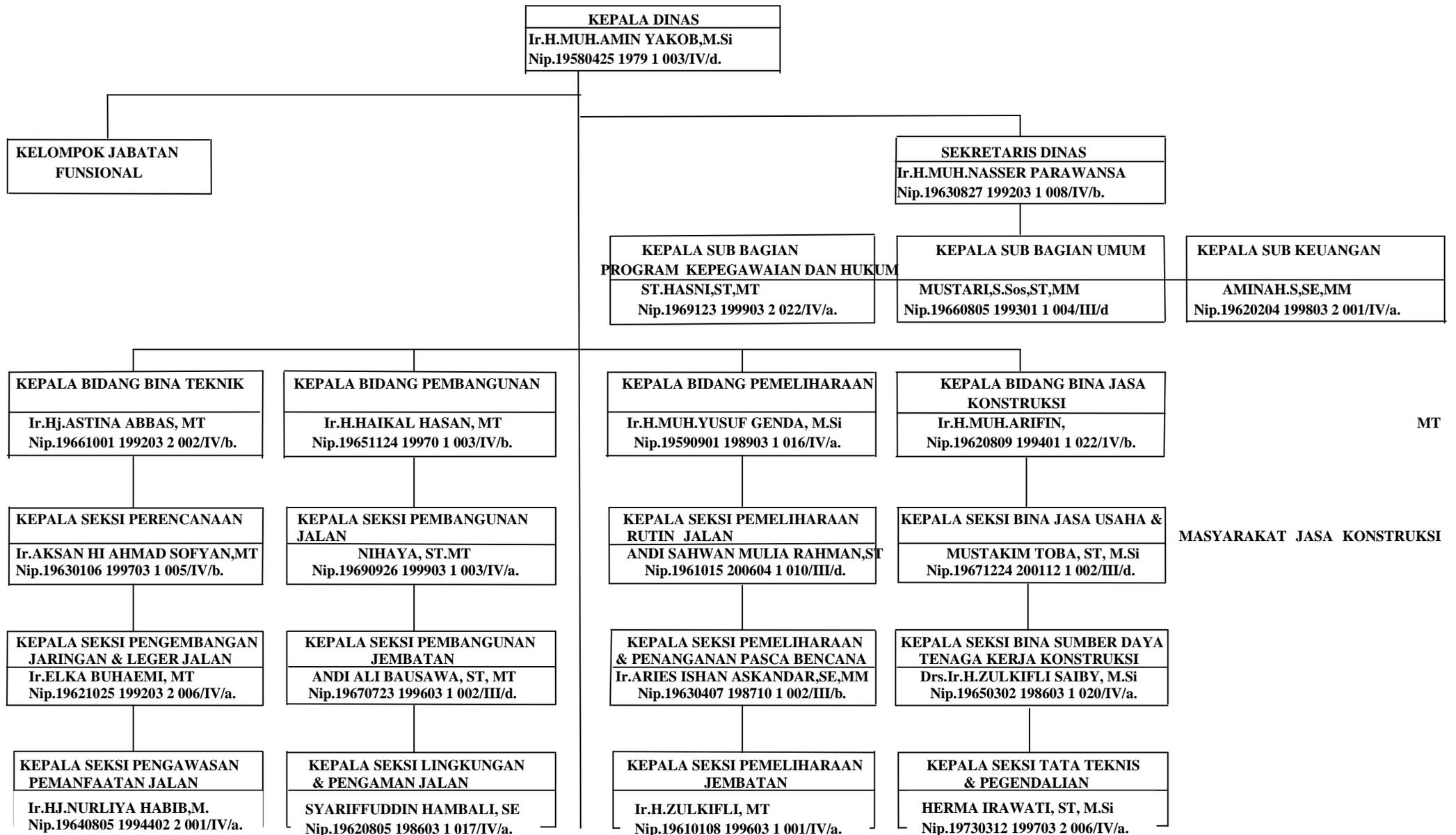
NO.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.					
2.	Saya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, baik untuk diri saya sendiri maupun tugas, dan saya selalu mentaati prosedur dan peraturan.					
3.	Saya memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab .					
4.	Saya memiliki tingkat kreatifitas yang baik dan selalu inovatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.					
5.	Saya memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan.					
6.	Atasan saya selalu berusaha membina dan memotivasi kerja para pegawai.					

B. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.					
2.	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.					
3.	Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.					
4.	Melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan.					
5.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.					
6.	Saya selalu disiplin waktu dalam bekerja.					

Lampiran 2 (Struktur Organisasi)

STRUKTUR ORGANISASI DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SULAWESI SELATAN



UPTD

Struktur Organisasi Tahun 2018

Lampiran 3 (Tabulasi Data Mentah Responden)

Data promosi jabatan dan kinerja pegawai

Kode Responden	promosi jabatan (X)						Skor	kinerja pegawai (Y)						Skor
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	5	25
3	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	4	4	26
4	5	5	4	5	5	4	28	4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	27
6	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	5	5	4	27
7	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	5	4	5	26
8	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	5	5	5	27
9	5	4	4	4	5	4	26	5	4	4	4	4	4	25
10	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	4	4	4	25
11	3	4	4	5	5	4	25	3	5	4	4	4	4	24
12	5	4	4	5	5	4	27	3	4	4	5	4	5	25
13	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	4	5	5	29
14	5	4	4	4	4	4	25	3	3	3	4	4	3	20
15	4	4	4	4	4	5	25	5	4	3	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29
18	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	5	5	5	28
19	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	5	5	5	29
20	4	4	4	4	3	3	22	4	4	5	4	5	4	26
21	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	4	4	25
22	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	5	5	28
23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
24	3	5	5	5	5	5	28	5	5	3	5	5	5	28
25	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	4	24
27	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	4	4	4	26
29	4	4	4	4	5	4	25	3	5	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	2	2	19

31	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	22
32	4	3	4	4	5	4	24	4	4	4	4	4	3	23
33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	23
35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
44	5	4	4	4	5	4	26	4	5	4	4	4	4	25
45	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	5	4	26
47	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	4	26
48	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	4	4	4	26
49	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	5	5	5	29
50	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24
51	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	5	4	26
52	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	4	4	4	26
53	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24
54	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	25
55	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25
57	4	5	4	5	4	5	27	5	4	5	5	5	5	29
58	3	5	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	3	23
59	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
60	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	4	4	4	25
61	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	5	4	4	26
63	5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	5	4	4	26
64	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	4	5	5	26
65	4	5	4	4	3	3	23	5	4	4	4	4	3	24

66	4	5	4	4	4	4	25	5	3	4	5	4	3	24
67	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	4	5	5	26
68	4	5	3	4	4	4	24	4	5	4	5	4	5	27
69	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	5	4	4	26
70	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	25
71	4	5	4	4	4	3	24	4	4	4	4	4	3	23
72	4	5	5	4	4	5	27	5	4	4	5	3	4	25
73	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	4	4	4	27
74	4	4	5	5	5	4	27	4	5	5	5	4	4	27
75	5	4	4	5	5	5	28	4	5	5	4	4	4	26
76	5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	4	4	5	26
77	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	5	4	4	25
78	4	5	4	5	5	4	27	4	5	4	4	5	4	26
79	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28
80	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	4	4	5	28
Total	342	348	344	355	355	337	2081	334	345	331	342	336	330	2018

Lampiran 4 (Validitas dan Realibilitas)

Validitas Pengembangan karir

		Promosi Jabatan (X)	
Xno.1	Pearson	,488**	
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		80
Xno.2	Pearson	,449**	
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		80
Xno.3	Pearson	,637**	
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		80
Xno.4	Pearson	,716**	
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		80
Xno.5	Pearson	,768**	
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		80
Xno.6	Pearson	,711**	
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N		80

Validitas Kinerja pegawai

		Kinerja Pegawai (Y)
Yno.1	Pearson Correlation	,503 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Yno.2	Pearson Correlation	,533 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Yno.3	Pearson Correlation	,566 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Yno.4	Pearson Correlation	,551 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Yno.5	Pearson Correlation	,721 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80
Yno.6	Pearson Correlation	,772 **
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	80

Realibilitas Promosi jabatan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,694	6

Realibilitas Kinerja Pegawai**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	6

Lampiran 5 (Tabel Frequency Variabel Bebas)**Tabel Frequency Promosi Jabatan****Statistics**

		Xno.1	Xno.2	Xno.3	Xno.4	Xno.5	Xno.6
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,2750	4,3500	4,3000	4,4375	4,4375	4,2125

Xno.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	3,8	3,8	3,8
	4,00	52	65,0	65,0	68,8
	5,00	25	31,3	31,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Xno.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,5	2,5	2,5
	4,00	48	60,0	60,0	62,5
	5,00	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Xno.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,5	2,5	2,5
	4,00	52	65,0	65,0	67,5
	5,00	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Xno.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	45	56,3	56,3	56,3
	5,00	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Xno.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,5	2,5	2,5
	4,00	41	51,2	51,2	53,8
	5,00	37	46,3	46,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Xno.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	7,5	7,5	7,5
	4,00	51	63,7	63,7	71,3
	5,00	23	28,7	28,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Lampiran 6 (Tabel Frequency Variabel Terikat)**Tabel Frequency Kinerja Pegawai**

		Yno.1	Yno.2	Yno.3	Yno.4	Yno.5	Yno.6
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,1750	4,3125	4,1375	4,2750	4,2000	4,1250

Yno.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	8,8	8,8	8,8
	4,00	52	65,0	65,0	73,8
	5,00	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Yno.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,5	2,5	2,5
	4,00	51	63,7	63,7	66,3
	5,00	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Yno.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	3,8	3,8	3,8
	4,00	63	78,8	78,8	82,5
	5,00	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Yno.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	58	72,5	72,5	72,5
	5,00	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Yno.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	1	1,3	1,3	2,5
	4,00	59	73,8	73,8	76,3
	5,00	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Yno.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	7	8,8	8,8	10,0
	4,00	53	66,3	66,3	76,3
	5,00	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Lampiran 7 (Tabel Frequency Karakteristik Responden)

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	52,5	52,5	52,5
	Perempuan	38	47,5	47,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	52	65,0	65,0	65,0
	S2	14	17,5	17,5	82,5
	SMA	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	5	6,3	6,3	6,3
	11-15 TAHUN	25	31,3	31,3	37,5
	16-20 TAHUN	36	45,0	45,0	82,5
	6-10 TAHUN	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-28 TAHUN	3	3,8	3,8	3,8
29-35 TAHUN	13	16,3	16,3	20,0
36-42 TAHUN	25	31,3	31,3	51,2
43- 49 TAHUN	1	1,3	1,3	52,5
43-49 TAHUN	38	47,5	47,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Lampiran 8 (Regresi Linear sederhana)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,506 ^a	,256	,246	1,64582	1,611

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,671	1	72,671	26,828	,000 ^b
	Residual	211,279	78	2,709		
	Total	283,950	79			

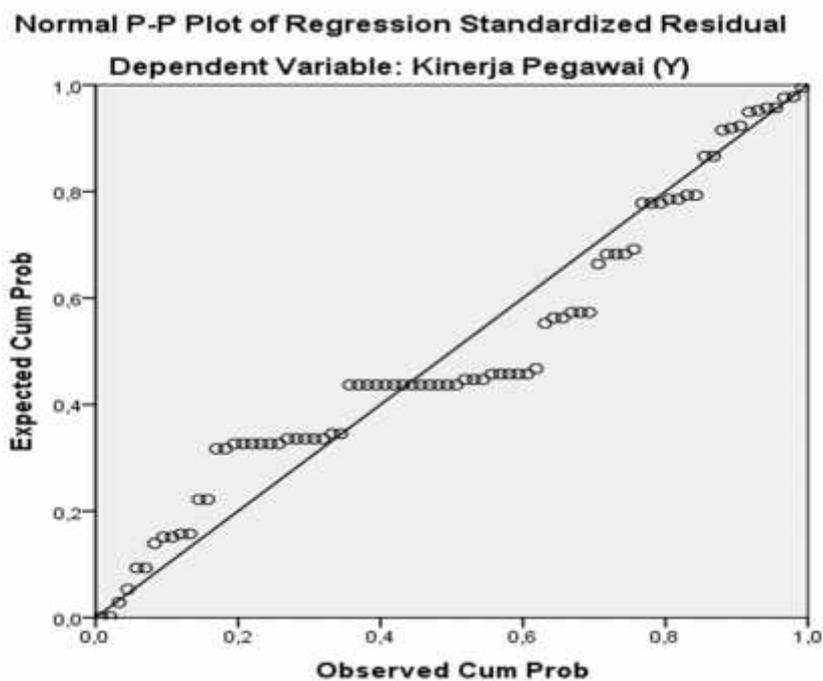
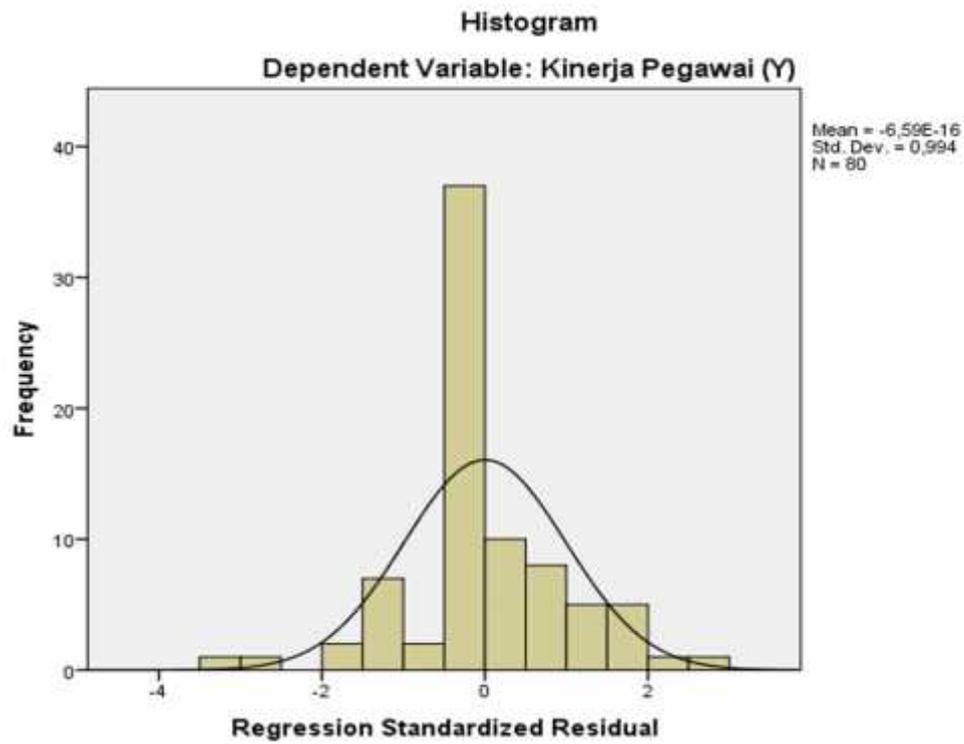
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,770	2,412		5,295	,000		
	Promosi Jabatan (X)	,479	,092	,506	5,180	,000	1,000	1,000

Lampiran 9 (Histogram, Heteroskedastisitas dan Normalitas)



Lampiran 10 (Distribusi t Tabel dan r Tabel)

(Distribusi t Tabel)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

(Distribusi r Tabel)

df = (N-k)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.025	0.025	0.025	0.025	0.05
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.05	0.05	0.05	0.05	0.1
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

df = (N-k)	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
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
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 11 (Surat Permohonan Izin Penelitian)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 013/05/C.4-II/III/39/2018 Makassar, 12 Dzulkaaidah 1439 H
 Lamp. : - 25 Juli 2018 M
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Ketua LP3M Unismuh Makassar

di-
Makassar

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

N a m a : **Raqieb Haririe**
 S t a m b u k : **105720501414**
 J u r u s a n : **Manajemen**
 J u d u l P e n e l i t i a n : **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan**

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih


Ismail Kasulung SE-MM
NEM-903.078

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Yhs.
4. Arsip

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



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 3981/S.01/PTSP/2018
 Lampiran :
 Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.
 Kepala Dinas Bina Marga dan Konstruksi
 Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1790/Izn-5/C 4-VIII/VI/37/2018 tanggal 26 Juli 2018 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **RAQIEB HARIRIE**
 Nomor Pokok : 105720501414
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. St Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul:

" PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 30 Juli s/d 10 September 2018

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 30 Juli 2018

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
 PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Sekeloa Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar
 2. Peringkat

SIMAP PTSP 31-07-2018

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax: (0411) 448936

Lampiran 12 (Surat Persetujuan Izin Penelitian)



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI
 Jalan Andi Pangerang Pettarani No.90 Telp./Fax (0411) 448309
 Makassar, 90222

Makassar 16 Agustus 2018

Kepada
 Yth. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu Provinsi Sul - Sel

Nomor : 070/2728/D/DMDB.
 Lampiran :
 Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

di-
 Makassar

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 3981/S.01/PTSP/2018 tanggal 30 Juli 2018 Perihal : Izin Penelitian, maka bersama ini disampaikan bahwa dari Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan dapat menerima mahasiswa sebagai berikut:

N a m a	: RAQIEB HARIRIE
Nomor Pokok	: 105720501414
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit. Alauddin No.259, Makassar
Judul Skripsi	: Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan

Untuk melaksanakan Izin Penelitian yang akan dilaksanakan selama 1 (satu) bulan mulai tanggal 30 Juli 2018 s/d 10 September 2018, segala biaya yang timbul akibat Izin Penelitian tersebut akan ditanggung yang bersangkutan.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi.



AB. KEPALA DINAS
 Sekretaris,
RI. NURBAFDA, N. SE, MM
 Pangkat Pembina TK.I
 NIP. 19620707 199003 2 009

BIOGRAFI PENULIS



Raqieb Haririe panggilan **rhaqib** lahir di barru, 17 agustus 1996 dari pasangan suami istri Bapak H. Umar paddai dan Ibu Hj. Nurhayati. Peneliti adalah anak kedua dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Landak Baru Kel. Banta-bantaeng , Kecamatan Tamalate, lorong 5c.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD 2008, SMP Negeri 1 Tanete Riaja lulus tahun 2011, SMA Negeri 1 Tanete Riaja (sekarang SMA 5 BARRU) lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.