

**PENGARUH MANAJEMEN KARIR TERHADAP PROMOSI
JABATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PADA KANTOR CAMAT KELARA
KABUPATEN JENEPONTO**

SKRIPSI

**NASRIANTI
105720522915**



**Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan
Untuk kedua orang tuaku, adik-adikku, tante-tanteku, kakek nenekku dan
semua orang yang aku sayangi, serta almamater kebanggaanku.

MOTTO HIDUP

“Kegagalan adalah batu loncatan menuju kejayaan”

(Oprah Winfrey)

“Semua impian kita bisa terwujud jika kita memiliki keberanian untuk
mengejanya”

(Walt Disney)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Karir terhadap Promosi Jabatan
Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Kelara
Kabupaten Jeneponto

Nama Mahasiswa : NASRIANTI
NIM : 10572 05229 15
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui:

Pembimbing I

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NIDN: 0922027901

Pembimbing II

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NIDN: 0927078201

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Lemari Rastiong, S.E., M.M.
NBM: 9934078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **NASRIANTI**, NIM: **10572 05229 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Dr. Mahmud Nuhung, M.A.

2. Muh. Nur R., SE., M.M.

3. Dr. H. Muchran BL., M.S.

4. Dr. Andi Rustam, S.E., M.M. Ak. CA.

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NASRIANTI

Stambuk : 10572 05229 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Manajemen Karir terhadap Promosi Jabatan
Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Kelara
Kabupaten Jeneponto

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

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

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Nasrianti

Diketahui Oleh :



Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai mana kala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto" Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis bapak Burhan dan ibu Muriati yang senantiasa member harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan member semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di duniadan di akhirat.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammdiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Makassar.
3. BapakMuh. Nur R, SE.,MM, selakuKetua Program Studi Manajemen Universitas Muhammdiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. BapakMuh. Nur R, SE.,MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujians kripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 khususnya kelas MAN 15 A yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Teman–teman seperjuanganku yang selalu menemani disaat suka dan duka : Widya Wahyudin, Ryan Wahyu Anugrah, NurulAzizah, Yulianti, FitrianiRusli, Nurfatniar, , Si'arRamadhan, Jumrawati, NurZahara R, Innong, Isti, Nandar Yusuf B, Nisrah, . Terimakasih atas semua pengalaman, dukungan dan pembelajaran yang telah kalian berikan

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 fiiSabililHaq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikumWr.Wb.

Makassar, 3 Juli 2019.



Penulis

ABSTRAK

NASRIANTI, 2019, Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Kelara Kabupatenm Jeneponto (Pembimbing I Edi Jusriadi, sebagai Pembimbing II Muh. Nur.Rasyid)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen karir terhadap promosi jabatan aparatur sipil negara (ASN) pada kantor camat kelara kabupaten jeneponto

Penelitian ini menggunakan studi pendekatan kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari variable bebas (X), itu adalah (X) manajemen karir, variable dependen (Y), itu adalah (Y) promosi jabatan. Objek penelitian adalah semua ASN Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto, dengan populasi dan sampel adalah 54 ASN, teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Kata Kunci: Manajemen Karir, Promosi Jabatan

ABSTRACT

NASRIANTI, 2019, The Influence of Career Management on Promotion of State Civil Apparatus Position (ASN) at the Kelara District Office in Jeneponto Regency (Advisor I Edi Jusriadi, as Advisor II Muh. Nur.Rasyid)

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of career management on the promotion of the position of state civil apparatus (ASN) at the district head office in Jeneponto district

This study uses a quantitative approach study. This study consists of independent variables (X), that is (X) career management, dependent variable (Y), that is (Y) promotion. The object of the study was all ASN Kelara District Head Office Jeneponto Regency, with a population and sample of 54 ASN, the sampling technique used saturated sampling when all members of the population were used as samples. The method of data analysis uses the help of SPSS version 21.

The results showed that Career Management partially had a positive and significant effect on Job Promotion.

Keywords: Career Management, Promotion Position



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR 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
B. Manajemen Karir	7
C. Promosi Jabatan.....	13
D. Pengukuran Kinerja.....	16
E. Tinjauan Empiris.....	20
F. Kerangka Pikir	23
G. Hipotesis	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
A. Jenis Data dan Sumber Data	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Defenisi Operasional.....	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Metode Analisis Data	27
G. Pengujian Hipotesis.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	31
B. Hasil Penelitian.....	37
C. Pembahasan	48
BAB V PENUTUP	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
Lampiran	53

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel 4.2	Usia Responden.....	35
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	35
Tabel 4.4	Data Presentase Manajemen Karir	36
Tabel 4.5	Data Presentase Promosi Jabatan.....	38
Tabel 4.7	Uji Validitas.....	42
Tabel 4.9	Uji Reabilitas	43
Tabel 4.10	Analisis Regresi Sederhana	43
Tabel 4.11	Uji Multikolinieritas	46
Tabel 4.12	Uji Determinasi.....	46
Tabel 4.13	Uji t Parsial.....	47

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	31
Gambar 4.2	Normal Probality Plot.....	45



DAFTARLAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Meneliti.....	58
2. Daftar Riwayat Hidup	59
3. Hasil Perhitungan Variabel Kuesioner	60
4. Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen karir berawal dari perencanaan sumber daya manusia, yang merupakan proses untuk menterjemahkan tujuan perusahaan terhadap jumlah dan jenis jabatan. Dengan kata lain merupakan upaya untuk mengantisipasi kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan, serta menyediakan sumber daya manusia yang *qualified*. Sehingga dapat memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien dalam memenuhi tujuan bisnis.

Peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai pada lembaga-lembaga pemerintah sangat urgent dilakukan, hal ini dikarenakan dengan adanya pengembangan karir pegawai diharapkan pekerjaan dan pelayanan dapat dilakukan dengan baik, namun dalam proses pengembangan karir pegawai yang diinginkan harus mengacu pada analisa kualifikasi serta keahlian yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu pimpinan harus memastikan kualifikasi dan keahlian pegawai yang dibutuhkan dalam program pengembangan karir.

Aparatut Sipil Negara atau pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatut negara/ pemerintah mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengembangkan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas bangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif. Tugas pemerintahan dilakukan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian dan keterlaksanaan. Sedangkan tugas pembangunan tertentu dilaksanakan melalui

pembangunan ekonomi dan social yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat (Penjelasan Umum UU. No. 5 Tahun 2014)

Adapun sosok ASN yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah ASN/PNS yang professional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tersebut, ASN/PNS harus memiliki profesi dan manajemen ASN/ PNS yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang dimiliki calon oleh calon rekrutmen.

Karier seseorang dalam suatu organisasi kerja adalah suatu kehidupan yang sangat pribadi dan sangat penting Bagi ASN/PNS. karier sangat terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup mereka dari segi perkembangan posisi atau jabatan. Oleh karena itu pengembangan karier pegawai ASN/PNS harus dilakukan dengan baik, obyektif, adil dan efektif sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pengembangan karier yang tidak dilakukan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan ketidakpuasan kepada para ASN/PNS yang dapat gilirannya akan berdampak pada kinerja.

Fenomena selama ini menunjukkan masih adanya berbagai persoalan dalam pengembangan karier ASN/PNS. Meskipun peraturan perundang-undangan sudah secara jelas menetapkan dasar pengembangan karier ASN/PNS harus

dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja serta mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas; namun dalam implementasinya masih sering tidak sesuai/tepat atau menyimpang dari ketentuan peraturan yang berlaku. Dari prasarvei yang dilakukan khususnya di Kabupaten Jeneponto, ada indikasi belum optimalnya pelaksanaan pengembangan karier pegawai terutama dilihat dari aspek obyektifitas, keadilan dan transparansi. Dilain sisi, ada pegawai yang dilihat dari segi kualifikasi, kompetensi dan kinerja kurang memenuhi syarat, namun mendapat kesempatan lebih banyak dalam pengembangan karier .

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah Manajemen Karir Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto?"

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, dapat ditarik tujuan penelitian yaitu" untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen karir terhadap promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Prakti

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman praktis dalam menerapkan teori yang telah didapat selama berada di bangku perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, secara praktis hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak pemerintah daerah khususnya pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto.

c. Bagian Akademisi

Bagian akademisi, hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan yang dapat mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen sumber daya manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangku Negara (2013:2) 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.

Menurut Handoko (2014:4) Manajemen Sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
2. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
4. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan

agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
7. Pemberhentian adalah putusannya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

B. Manajemen Karir

1. Pengertian manajemen karir

Menurut Sunyoto (2015:164) Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Menurut Hani Handoko Dalam Sunyoto (2015:165) Karir adalah sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas karirnya.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Rivai (2013:278) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir sebagai berikut :

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja (Job Performance) merupakan komponen yang paling penting untuk mengembangkan karir penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang ASN. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka ASN dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja dibawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya kearah pengembangan karirpun biasanya tujuan karir yang paling sederhanaapun tidak dapat dicapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

b. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi ASN, laporan tertulis, prestasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

c. Jaringan Kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure diluar perusahaan . Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

d. Kesetiaan Terhadap Organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi dikalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama

kali sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan lagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya ASN (*turn over*) biasanya perusahaan membeli loyalitas ASN dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

e. Pembimbing Dan Sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada ASN dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang didalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

f. Peluang Untuk Tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, Misalnya melalui pelatihan-pelatihan , kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

3. Tahap perkembangan karir

Riset terakhir menunjukkan bahwa karir melalui suatu rangkaian fase/tahap yang relatif dapat diprediksi, dimulai dengan eksplorasi dan investigasi awal terhadap kesempatan karir dan diakhir dengan pensiun (Simamora, 2014:416).

a. Karir Awal (*Early Career*)

Organisasi menyediakan intershi agar individu dapat mencoba pilihan karir yang berbeda dan individu juga dapat menguji beragam pilihan jabatan melalui kursus di kantor camat kelara. Perhatian utama manajemen sumber daya manusia tertuju pada seorang individu yang baru saja memasuki organisasi.

Variabel lain merupakan kemungkinan pencapaian suatu jenjang pekerjaan yang tinggi dalam karir seseorang adalah aspirasi awal. Karyawan melalui tiga tahap pada saat mereka memasuki sebuah organisasi yaitu: tahap masuk (*getting in phase*), terhadap berlatih (*Breaking in phase*), dan tahap penataan (*Settling in phase*) (Simamora, 2014:416)

b. Karir Pertengahan (*Middle career*)

Tahap karir pertengahan (*Middle career*) meliputi pengalaman baru seperti menguasai khusus, transfer dan promosi yang lebih tinggi, tawaran dari organisasi lain, kesempatan visibilitas untuk jenjang organisasi yang lebih tinggi, dan pembentukan nilai seseorang bagi organisasi salah satu strategi untuk menyikapi masalah dipertengahan karir adalah dengan melatih karyawan pada karir pertengahan untuk membina karyawan yang lebih junior.

Strategi lainnya untuk mengatasi masalah karir pertengahan adalah dengan menghadapi atau mencegah keusangan (*obsolescence*).

c. Karir Akhiiir (*Late Career*)

Bagi sebagian besar karyawan,tugas-tugas utama periode karir akhir (*late career*) adalah agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun yang efektif.

4. Jangka Karir

Menurut Simamoa (2014:423) jangka karir (*career anchor*) adalah konsep diri berdasarkan motif dan kemampuan kerja yang khas,jangka karir mengarahkan, menstabilkan dan mengintegrasikan pengalamankerja seseorang.

Dikemukakan Sofyandi (2013:51) bahwa ada lima jangka karir yang dapat dipilih seseorang berkaitan dengan suatu organisasi bisnis,yaitu:

- a. Jangka karir fungsional atau teknik adalah kecenderungan untuk menghindari keputusan-keputusan yang mendorong mereka pada manajemen umum, sebagai gantinya mereka memilih kedudukan yang memungkinkan mereka untuk berkembang dalam bidang teknik maupun fungsional.
- b. Jangka karir manajerial adalah kecenderungan seseorang untuk memilih jabatan yang memungkinkan mereka atau mencarinjalan untuk menjadi manajer umum dengan tanggung jawab yang lebih besar.
- c. Jangka karir keaman adalah kecenderungan untuk memilih karir yang memiliki stabilitas jangka panjang dan keamanan jabatan .

5. Jalur Karir

Menurut Simamora (2014:432) jalur karir (career path) adalah gambaran tujuan urutan pengalaman kerja oleh seorang individu didalam sebuah organisasi, sehingga dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa jalur karir (career path) adalah serangkaian urutan pola pekerjaan atau jabatan atau pengalaman kerja seseorang individu dialam organisasi .

Menurut Sofyandi (2013:155) jalur karir (*career path*) adalah suatu lini progresi yang fleksibel, dimana seseorang karyawan bergerak sepanjang menjadi pegawai dalam sebuah perusahaan .

Jalur karir harus memiliki empat karakteristik (Simamora, 2014:432), meliputi:

- a. Pertama, jalur karir harus menunjukkan kemungkinan kemajuan riil, baik secara lateral maupun kebawah.
- b. Kedua, jalur karir harus merespon berbagai perubahan dalam beban kerja, prioritas kerja, struktur organisasional, dan kebutuhan manajemen.
- c. Ketiga, jalur karir harus fleksibel jalur karir harus mempertimbangkan kualitas individu, manajer, bawahan, atau orang lain mempengaruhi cara kerja dilaksanakan.
- d. Keempat, jalur karir harus menentukan keahlian, pengetahuan, dan atribut spesifik lainnya yang dapat diperoleh guna menunaikan pekerjaan pada setiap posisi disepanjang jalur karir yang ada.

6. Indikator Manajemen Karir

- a. Alokasi Sumber Daya Manusia
- b. Apresiasi dan Evaluasi
- c. Pelatihan dan Pengembangan

C. Promosi Jabatan

1. Pengertian promosi jabatan

Pemberian Promosi Jabatan oleh organisasi atau instansi adalah sebuah bentuk penghargaan atau “reward” yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Berikut pengertian promosi jabatan menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2013:108) menyatakan: “promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar”. Sedangkan Menurut Manullang (2010:153) menyatakan: “promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”. Lain halnya menurut Bambang Wahyudi (2010:173) menyatakan: “promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut.

2. Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan atau pegawai menurut Handoko (2012) adalah:

- a. Pengalaman (lamanya pengalaman kerja karyawan)
- b. Kecakapan (keahlian dan kecakapan)
- c. Kombinasi kecakapan dan pengalaman (lamanya pengalaman dan kecakapan)

3. Syarat-syarat Promosi Jabatan

Untuk mendapatkan pegawai yang layak mendapatkan promosi jabatan, instansi atau organisasi harus mempunyai syarat-syarat bagi pegawai untuk dipromosikan, sehingga promosi jabatan yang dilakukan diberikan kepada pegawai yang tepat. Hasibuan (2013:111) mengatakan bahwa persyaratan promosi jabatan untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung pada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut:

- a. Kejujuran Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya.
- b. Disiplin Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

- c. Prestasi Kerja Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja sama secara efektif dan efisien.
 - d. Kerjasama Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.
 - e. Kecakapan Karyawan harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik.
 - f. Loyalitas Karyawan harus loyal membela perusahaan dari tindakan yang merugikan.
 - g. Kepemimpinan Dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Komunikatif Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miss komunikasi
4. Indikator promosi jabatan
- a. Pengalaman
Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, Ide yang lebih banyak dan sebagainya.
 - b. Tingkat Pendidika
Bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.
 - c. Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

d. Prestasi Kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat-syarat untuk berprestasi kerjanya dan ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

D. Pengukuran Kinerja

1. Pengertian Pengukuran Kinerja

Robertson menegemukakan bahwa pengukuran kinerja adalah satu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, Kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan) hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan dengan aktivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Kemudian menurut Achmad Amins, Pengukuran kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak.

2. Aspek-aspek pengukuran kinerja

Masyhuri Mahfudz (2014:124) menuliskan kembali 6 kriteria dalam mengukur kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Rusell Kedalam bahasa Indonesia sebagai berikut:

- a. *Quality*, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan .
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja ,misalnya jumlah rupiah,jumlah unit,dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- c. *Time Liness*, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan output lainnya,serta waktu yang tersedia untuk yang lain.
- d. *Cost Effectiviness*, adalah sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, modal, teknologi, dan material)dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya .
- e. *Need FooSuoervation*,adalah tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan oleh seorang atasan atau supervisor untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan .
- f. *Interpersonal Impact*, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, mana baik, dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Armstrong dan Baron,Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
 2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
 3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
 4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
 5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
4. Tinjauan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
- a. Pengertian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang melakukan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.
 - b. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kemudian lebih tegas lagi Amstrong dan Baron yang dikutip oleh irham fahmi mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan

tujuan strategi tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan member kontribusi ekonomi.

Menurut Rivai, Basri Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Aparatur sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN Adalah profesi bagi pegawai Negara sipil (PNS) Dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aparatur sipil Negara (ASN) Merupakan tingkat keberhasilan abdi Negara atau pegawai disektor pemerintahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat.

E. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

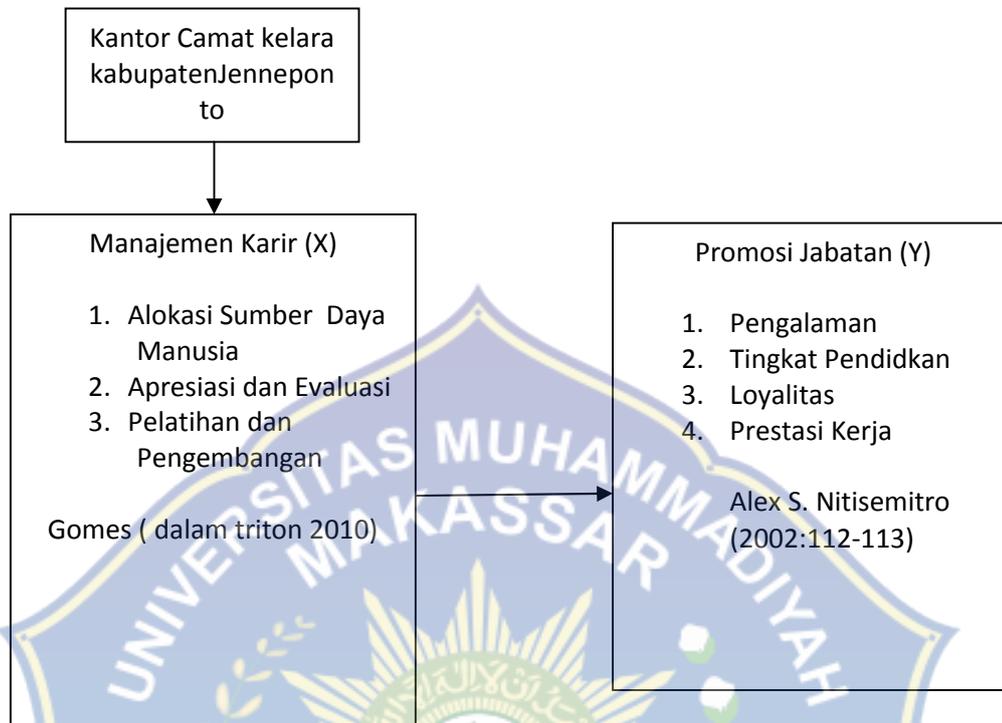
NO	Nama peneliti, tahun, jurnal/skripsi	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Herdiawan Usup (2017) Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara, Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow	Metode penelitian kuantitatif	Hak-Hak untuk ASN/Aparatur Sipil Negara, harus diutamakan, karena ini penting untuk kemajuan kinerja organisasi tersebut (dishub kominfo), Anggaran-anggaran pemerintah perlu di awasi sebijaksana mungkin demi kemajuan kinerja para ASN.
2.	Ahmad Fathoni (2013) <i>Performance Evaluation Of Civil Service At</i> kantor Kementerian agama kabupaten Jombang	Menggunakan metode kuantitatif	Kinerja pegawai dikantor kementerian agama kabupaten jombang diukur dari factor yang mempengaruhinya, yakni Kuantitas pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketetapan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Hasil evaluasi kinerja pada kantor kementerian agama kabupaten jombang adalah sangat baik.
3.	Prabba Ramesook, Soolakshna D. Lukea, Puronjodi Naidoo (2010) <i>Service Quality in The Public Service</i>	Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif	SERVQUAL Nodel yaitu tangibles, realibility, responsiveness, assurance, dan empathy dapat membantu organisasi public ini untuk membantu mengidentifikasi area penting untuk perbaikan pelayanannya Penemuan lain adalah pegawai dan pelanggan dan signifikan berbeda dalam berpendapat

			tentang persepsi dan harapannya tentang pelayanan public.
4.	Wulan Puspitapuri (2014) Pegawai Negeri Sipil: Pola Karir Sesuai Perspektif Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014	Metode penelitian kuantitatif	Hasil Presentase penilaian variabel kualitas pelayanan pada RSKGM kota bandung adalah sebesar 77,57%.Hasil tersebut didapat dari kuesioner yang mayoritas responden memilih jawaban setuju dalam setiap item pernyataan. Dengan demikian kualitas pelayanan pada RSKGM Kota bandung berada dalam kategori baik.
5.	Dermawan Dwi Putra (2017) Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Dikelurahan Mallawa Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru	Menggunakan metode kualitatif	Perlu adanya pembahasan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai terutama yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dikelurahan mallawa kecamatan mallusetasi kabupaten barru,Perlu adanya upaya peningkatan kualitas semua pegawai dengan bimbingan teknis, pelatihan-pelatihan serta penyuluhan yang dilakukan secara berkala.
6.	<i>I Wayan Oky Setiawan, Ni ketut Sariyathi (2013) Effect of financial compensation, job promotion and physical work environment on employee job satisfaction at parigata resort and spasanur, Bali</i>	<i>Quantitative research methods</i>	<i>The result is identified that variable financial compensation, post promotion and physical work environment simultaneously impact the employee work satisfaction in paragita resort and spasanur, bali with contribution 82%. Variabbe financial compensation, post promotion and physical work environment are also impact partially and positively to the employe work satisfaction in parigata resort and spasanur, bali with the variable financial</i>

			<i>compensation as the most dominant influential variable to the employee work satisfaction.</i>
7.	<i>Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow (2015) The influence of career planning, training and carier development to the employees performance on state museum office of north Sulawesi province</i>	<i>Quantitative research methods</i>	<i>Result shows that career planning, training and carier development has a positive influence on employee perfomance simultaneous lyand in partial career development has no effect while the variabel career planning and training has a positive and significant influence.</i>



F. Kerangka Pikir



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

Keterangan:

Penelitian ini dilakukan pada kantor camat kelara kabupaten jenepon to. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan variabel independen Manajemen Karir. Analisi dilakukan untuk melihat pengaruh kedua variabel secara parsial terhadap Promosi Jabatan. Dalam penelitian ini diharapkan akan diperoleh kesimpulan dan saran untuk menjadi masukan dikantor camat kelara kabupaten jenepon to.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016), Berdasarkan Kerangka Pikir yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Diduga Apakah Manajemen Karir Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto?”



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat kelara kab. Jeneponto, JL. Tolo Kelara kab. Jeneponto , penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih 2 bulan dimulai April-Mei 2019.

C. Defenisi Operasional

1. Manajemen karir

Menurut Sunyoto (2015:164) Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Menurut Hani Handoko Dalam Sunyoto (2015:165) Karir adalah sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas karirnya.

Adapun *indicator* dari manajemen 25 :

- a. Alokasi Sumber Daya Manusia
- b. Apresiasi dan Evaluasi
- c. Pelatihan dan Pengembangan
2. Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013:108) menyatakan: “promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar”.

Adapun *indicator* dari promosi jabatan:

- a. Pengalaman
- b. Tingkat Pendidikan
- c. Loyalitas
- d. Prestasi Kerja

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 54 orang.
2. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh yang dimana bila seluruh populasi dijadikan sampel

E. Teknik Pengumpulan Data

untuk mengumpulkan data tentang Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Promosi Jabatan ASN, maka metode yang digunakan adalah melalui penyebaran angket (kuesioner).

1. Library Research

Pengumpulan data dengan cara mempelajari bahan-bahan kuliah, literature, serta sumber lain yang dikumpulkan guna membantu memperkuat teori dan analisis.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden. Metode ini digunakan untuk pengambilan data mengenai Manajemen Karir dan Promos Jabatan Karyawan. Pertanyaan kuesioner pada penelitian ini bersifat tertutup.

F. Metode Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi sederhana dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi sederhana berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh Manajemen karir terhadap promosi jabatan ASN. Untuk menyelesaikan permasalahan didalam penelitian ini, maka dapat digunakan alat analisis statistik regresi linear sederhana.

Model persamaan analisis regresi sederhana yang digunakan yaitu $Y = a + bX$ perhitungan koefisien regresi akan menggunakan SPSS For Windows. Menurut sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien, sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Menurut Hasan (2008) formulasi regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standar error

Jika formulasi tersebut di masukkan kedalam penelitian ini, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Promosi jabatan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Manajemen karir

Berdasarkan model analisis regresi sederhana diatas, dimana dinilai dari variabel dependen dapat diperoleh dari hasil survei yang diperhitungannya akan menggunakan skala *Likert*. Cara perhitungannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori :

- a. Sangat setuju dengan bobot 5
- b. Setuju dengan bobot 4
- c. Kurang setuju dengan bobot 3
- d. Tidak setuju dengan bobot 2
- e. Sangat tidak setuju dengan bobot 1

G. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan ASN Pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto. Digunakan uji t, dengan diformulasikan dari Makridakis (2011) sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_j - \beta_j}{se(b_j)}$$

Keterangan:

b_j = Koefisien ke-j yang ditaksir

β_j = Parameter ke-j yang dihipotesiskan

$se(b_j)$ = Kesalahan standar b_j

Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa Manajemen Karir secara nyata (signifikan), mempengaruhi Promosi Jabatan

ASN Pada Kantor Camat Kelara Kab.jeneponto. Jika pada tingkat signifikan 95% ($= 0,05$) maka terbukti bahwa Manajemen karir secara nyata (signifikan), tidak mempengaruhi Promosi Jabatan ASN pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto

Sebelum terbentuk kelurahan Tolo yang kini menjadi pusat pemerintahan di Kecamatan Kelara, telah hidup sebuah pemerintahan kerajaan yang kerajaan Tolo. Dalam sejarah, Kerajaan Tolo telah mengalami dua kali perubahan, yaitu Kakarean Tolo yang pusat kotanya berada di Tolotoa dikenal dengan nama Dampang Tolo. Kemudian terbentuk kembali menjadi Kakaraengan Tolo yang pusat kotanya di Bonto Lebang kemudian dipindahkan ke Tolo. Pada awal abad ke-17 M di bumi Turatea telah berdiri kerajaan yang berbentuk Kekarean, Rajanya disebut Kare. Kerajaan yang dimaksud adalah Kaarean Layu di Lyu, Kakarean Kalimporo di Tana Toa, Kakarean Tina'ro di Tina'ro, Kakarean Balang di Balang, Kakarean Manajang Loe di Manajang Loe, Kakarean Ballarompo di Ballarompo dan kakarean Tolo di Tolo. Raja atau kare dari ketujuh kakarean itu tidak diketahui asal usul keberadaannya, sehingga masyarakat pada waktu itu menyebutnya "Tumanurunga". Dan kematiannya pula tidak diketahui, jadi tidak ada tempat penguburannya. Kare tiba-tiba lenyap dihadapan rakyatnya, sehingga masyarakat menyebutnya "Tusayangan ri kalakbiranna" (Orang lenyap didalam kekuasaannya). Sekitar tahun 1600 M telah terjadi pemberontakan rakyat turatea dari ketujuh kakarean melawan kerajaan Gowa. Tujuan dari peperangan ini adalah ingin melepaskan diri dari kekuasaan sombayanri gowa. Dengan melalui peperangan yang sengit dan memakan banyak

korban, maka masyarakat turatea berhasil melepaskan diri dari kekuasaan Sombayya ri Gowa. Dengan kemerdekaan itu, maka pemerintahan di bumi turatea ditata kembali, dan terbentuklah kerajaan yaitu Kerajaan Binamu yang bersumber dari kekarean layu, Kerajaan Tonrokassi yang bersumber dari Kekarean Tonrokassi, Kerajaan Bangkala yang bersumber dari Kekarean Kalimporo, Kerajaan ToLo berdiri sendiri yang memang telah terbentuk sebelumnya, Kerajaan Empoang berdiri sendiri, Kerajaan Arungkeke yang mulanya bagian dari kerajaan Gowa kemudian bergabung dengan kerajaan Binamu, Kerajaan Tarowang merupakan kerajaan kecil yang berdiri sendiri, Sedangkan bontorappo ikut kekerajaan binamu, Kerajaan Rumbia yang merupakan bagian dari kerajaan luwu.

Pada sekitar abad ke-19 Belanda melakukan penyerangan terhadap kerajaan-kerajaan yang mau tunduk kepadanya, termasuk didalamnya kekarean Tolo. Kerajaan Tolo mengalami kekalahan dan benteng Dampang Tolo dihancurkan dan rumah-rumah penduduk dibakar. Dengan hancurnya benteng Dampang Tolo maka berakhir pulalah kakarean tolo. Memasuki abad ke-20 Belanda mengizinkan kembali masyarakat untuk membangun kembali kerajaan Tolo, Maka terbentuklah kembali kerajaan Tolo dalam bentuk kakaraengan, Raja pertamanya adalah Pateala Karaeng Nyauru. Sebelum istana raja selesai dibangun maka untuk sementara kota raja ditempatkan di bonto Lebang. Nanti pada tahun 1914 kota raja dipindahkan ke Tolo. Istana Raja Tolo, Sekarang ini disebut "Ballakna Karaeng Ajjia". Beberapa bukti keberadaan kerajaan Tolo, Antara lain kompleks kuburan raja-raja Tolo di

Nong, Istana Ballak Kambarak di Tolo dan Masjid Toa yang dibangun oleh raja Tolo yang ke-4, Pamawang Karaeng Tompo. Kemudian setelah Indonesia merdeka dan setelah terbentuknya Kabupaten Jeneponto, Kakaraengan Tolo digabung dengan kakaraengan Rumbia dengan nama kecamatan Kelara. Kecamatan Kelara terdiri dari 4 desa/kelurahan, Kelurahan Tolo, Desa Gantarang, Desa Rumbia dan Desa Tompo Bulu. Kemudian pada tahun 1990-an, Kelurahan Tolo dimekar menjadi 5 Kelurahan, yaitu Kelurahan Tolo, Kelurahan Tolo Utara, Kelurahan Tolo Timur, Kelurahan Tolo Selatan dan Kelurahan Tolo Barat.

2. Visi dan Misi Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto

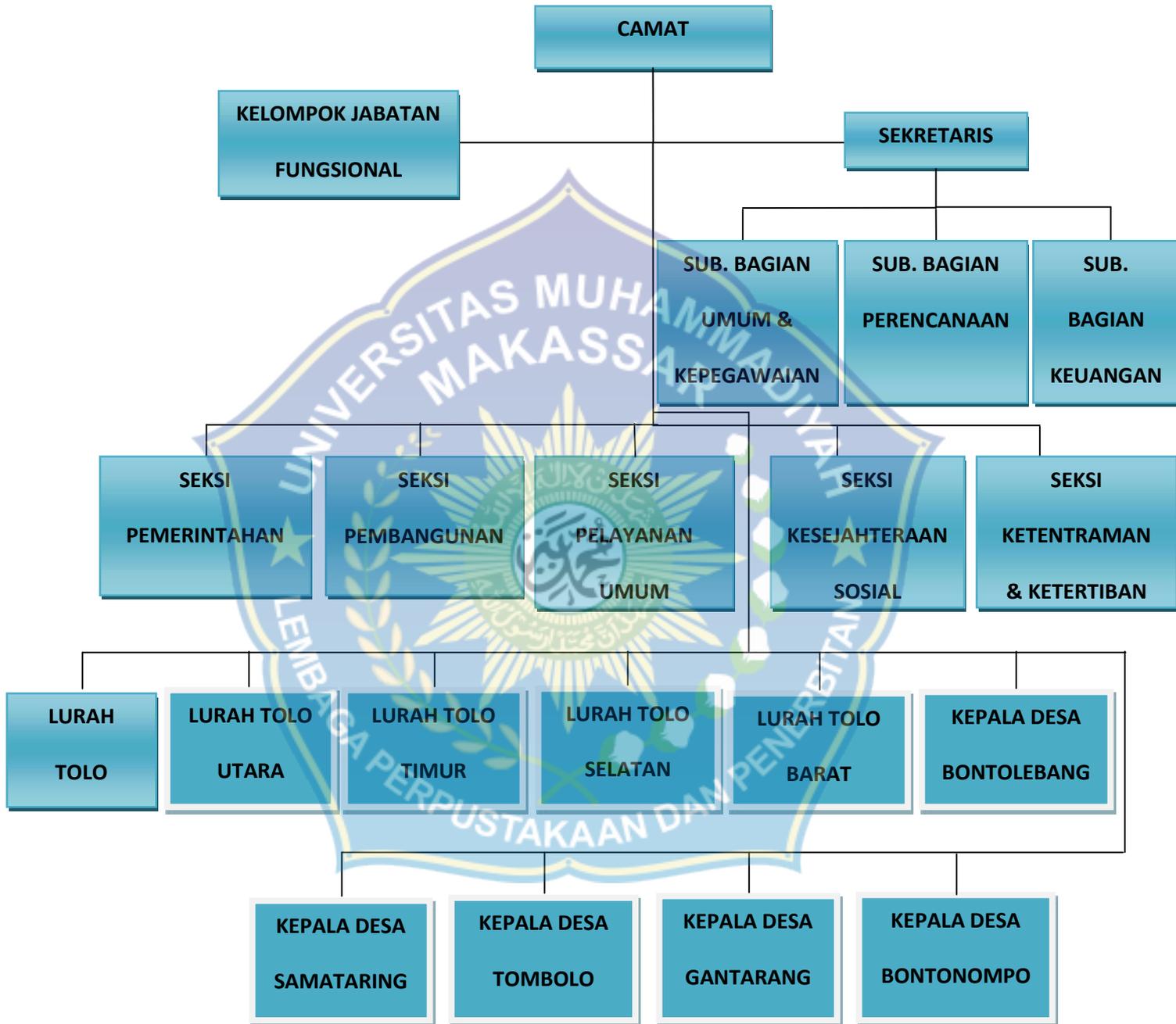
a. Visi Kantor Camat Kelara

Mewujudkan pelayanan masyarakat yang efektif, Profesional, Transparan serta akuntabel menuju masyarakat kecamatan kelara yang sejahtera.

b. Misi Kantor Camat Kelara

1. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas pelayanan publik.
2. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam perencanaan pembangunan daerah.
3. Peningkatan kualitas kependudukan dan catatan sipil.
4. Meningkatkan ketentraman dan ketertiban umum.
5. Meningkatkan hubungan timbal balik pemerintahan desa dengan pemerintahan kecamatan.

3. Struktur Organisasi Kantor Camat Kelara Kabupaten Jenepoto



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

4. Deskriptif Jabatan Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto

a. Camat

Sebagai unsur pimpinan kecamatan camat mempunyai tugas pokok merumuskan program kerja sekaligus petunjuk kerja, mengkoordinasikan, membina dan mengarahkan kegiatan kecamatan, menetapkan program kerja kecamatan dan mengendalikan pelaksanaannya, memantau juga mengevaluasi perkembangan kegiatan kecamatan dan merumuskan serta melaksanakan kebijakan daerah di wilayah kecamatan.

b. Sekretariat Kecamatan

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris kecamatan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat/ Sekretariat mempunyai tugas membantu Camat dalam pengoordinasian penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas Sub. Bagian dan seksi secara terpadu dan tugas pelayanan administratif seluruh Perangkat Aparatur Kecamatan, Serta evaluasi dan pelaporan Kecamatan.

c. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas dan melaksanakan administrasi surat menyurat, kearsipan, pengadaan, perlengkapan dan asset, rumah tangga administrasi perjalanan dinas, pemeliharaan kantor, mengelola inventaris kantor serta mengelola urusan kepegawaian dan kesejahteraan pegawai, pendidikan dan latihan, gaji berkala, cuti, kehadiran, organisasi, tata

laksana dan kehumasan serta memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas berdasarkan data dan peraturan.

d. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

Mengonsep rencana kegiatan, membagi tugas, memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan kegiatan sub bagian perencanaan dan pelaporan, menyelenggarakan program perencanaan, pelaporan dalam arti melaksanakan koordinasi penyusunan program, penyajian data, informasi, sinkronisasi dan analisis data, menyiapkan perumusan program perencanaan, pembinaan pelaksanaan program, evaluasi program, mengumpulkan, menghimpunan, menginventarisasi data dari masing-masing satuan organisasi dilingkungan kecamatan, melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembuatan laporan sesuai dengan petunjuk atasan serta pedoman dan ketentuan.

e. Kepala Sub Bagian Keuangan

Mengonsep rencana kegiatan, membagi tugas, memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan kegiatan sub bidang keuangan, meneliti, memantau dan mengevaluasi penyusunan pedoman, petunjuk teknis, serta penyusunan anggaran, pembukuan, akuntansi dan verifikasi, pertanggungjawaban, evaluasi dan pelaporan keuangan kecamatan sesuai dengan petunjuk atasan serta pedoman dan ketentuan.

f. Kepala Seksi pemerintahan

Menyusun rencana kegiatan, mengoordinasikan, mengendalikan, memberi petunjuk dan menilai pelaksanaan kegiatan seksi pemerintahan, membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan.

g. Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan

Menyusun rencana kegiatan, mengoordinasikan, mengendalikan, memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan kegiatan seksi ekonomi dan pembangunan, membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan laporan urusan pembangunan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan ketentuan.

h. Seleksi Administrasi Kependudukan

Menyusun rencana kegiatan, mengoordinasikan, mengendalikan, memberi petunjuk kepada bawahan dalam pelaksanaan kegiatan seksi administrasi kependudukan, membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan administrasi kependudukan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan ketentuan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 54 ASN Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto jawaban kuesioner diperoleh

dengan cara peneliti menemui langsung responden dan memberikan kuesioner kepada responden.

Karakteristik responden yang dibahas dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pekerjaan dan pendidikan. Adapun gambaran profil responden dari hasil penyebaran kuesioner dapat disajikan pada tabel berikut ini :

a. Karakteristik Jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	36	67%
Perempuan	18	33%
Total	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 54 responden yang dijadikan sampel penelitian, adalah jenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 18 orang. Sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang, maka jumlah responden dalam penelitian ini lebih banyak yaitu laki-laki 36 orang (67%) dan perempuan 18 orang (33%).

b. Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-25	1	2%
26-30	1	2%
31-40	16	30%
41-50	26	48%
>50	10	18%

Total	54	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden pada kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 1 orang (2%), usia 26-30 tahun sebanyak 1 orang (2%), usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang (30%), responden yang merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Selanjutnya usia 41-50 tahun sebanyak 26 orang (48%), usia responden >50 tahun 10 orang (18%)

c. Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	10	18%
S1	40	75%
S2	4	7%
Total	54	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa SMA/SMK sebanyak 10 orang (18%), S1 sebanyak 40 orang (75%), responden yang merupakan responden terbanyak dalam penelitian ini. Selanjutnya S2 sebanyak 4 orang (7%).

2. Deskriptif Variabel Penelitian.

Variabel data dalam penelitian ini terdiri dari Manajemen Karir (X), variabel Promosi Jabatan (Y) sebagai variabel dependen. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar ke 54 responden yang merupakan Karyawan Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto, untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

a. Manajemen Karir (X)

Tabel 4.4

Persentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner

Butir Pernyataan	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Bobot	Rata ²
X.1	6	11,00	45	83,33	2	3,703	-	-	1	1,967	217	4,01
X.2	22	40,703	31	57,33	-	-	-	-	1	1,967	235	4,35
X.3	30	56,00	23	42,033	-	-	-	-	1	1,967	243	4,5
X.4	20	36,816	32	59,25	1	1,967	-	-	1	1,967	232	4,29
X.5	18	30,256	35	65,81	1	1,967	-	-	1	1,967	234	4,33
X.6	21	36,923	33	61,11	-	-	-	-	1	1,967	238	4,40
Rata-Rata	-	35,00	-	61,00	-	2,00	-	-	-	2,00	100	4,24

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat untuk item pernyataan 1 menunjukkan 6 responden menyatakan sangat setuju bahwa ASN Kantor Camat Kelara Pimpinan menerima laporan mengenai pelaksanaan kordinasi tugas dilapangan, sisanya yang menyatakan setuju 45, menyatakan kurang setuju 2, menyatakan sangat tidak setuju 1. Pada item pernyataan 2 menunjukkan 22 menyatakan sangat setuju bahwa ASN yang Petugas lapangan diberi pelatihan agar mereka lebih memahami pekerjaan, yang menyatakan setuju 31 dan

sisanya 1 yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan 3 menunjukkan 30 responden sangat setuju yang, 23 yang menyatakan setuju, 1 yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan 4 menunjukkan 23 yang menyatakan sangat setuju Pimpinan melakukan evaluasi kinerja ASN secara berkala, 20 yang menyatakan setuju, 32 yang menyatakan setuju dan sisanya 1 yang menyatakan kurang setuju, 1 yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ke 5 menunjukkan 18 yang menyatakan sangat setuju bahwa Materi pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan ASN dan sisanya 35 responden yang menyatakan setuju, dan 1 yang menyatakan kurang setuju, 1 yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ke 6 terdapat 21 yang menyatakan sangat setuju bahwa Pengembangan kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir ASN, sisanya 33 yang menyatakan setuju, 1 yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. Promosi Jabatan (Y)

Tabel 4.5

Persentase Jawaban Hasil Penyebaran Kuesioner

Butir Pernyataan	SS 5		S 4		KS 3		TS 2		STS 1		Jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Bobot	Rata ²
Y.1	8	14,81	25	44,46	14	25,92	8	14,81	-	-	198	3,66
Y.2	10	18,51	39	72,22	2	3,700	3	5,57	-	-	218	4,03
Y.3	7	12,96	24	42,56	19	35,18	5	9,300	-	-	198	3,66
Y.4	29	53,70	26	44,333	-	-	-	-	1	1,967	250	4,62
Rata-Rata	-	24,00	-	51,00	-	16,00	-	8,00	-	1,00	100	3,99

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Pada table 4.5 diatas dapat dilihat pada pernyataan 1 terdapat 9% responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Promosi jabatan dilakukan berdasarkan pengalaman ASN, sisanya 8 yang menyatakan setuju dan 25 yang menyatakan setuju, 14 yang menyatakan kurang setuju, 8 menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan ke 2 menunjukkan 10 responden sangat setuju bahwa Promosi jabatan dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan ASN, sisanya 39 menyatakan setuju dan 2 yang menyatakan kurang setuju, 3 yang menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan ke 3 terdapat 7 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Promosi jabatan dilakukan berdasarkan loyalitas ASN dan sisanya terdapat 24 responden yang menyatakan setuju, 19 menyatakan kurang setuju, 5 menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan ke 4 terdapat 29 responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi kerja ASN dan

sisanya 26 responden menyatakan setuju, 1 menyatakan sangat tidak setuju.

3. Analisis Data

a. Analisis Instrumen

1) Uji Validitas

Pada tabel 4.6 hasil uji validitas untuk variabel nilai pelanggan, suku bunga, dan fitur produk dapat dikatakan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel tersebut sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.6
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R hitung	Sig	R tabel	Ket
Manajemen Karir (X1)	1	0.859	0.000	0.30	valid
	2	0.792	0.000		valid
	3	0.782	0.000		valid
	4	0.782	0.000		valid
	5	0.772	0.000		valid
	6	0.776	0.000		valid

Tabel 4.7
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R hitung	Sig	R tabel	Ket
Promosi jabatan (Y)	1	0.845	0.000	0.30	valid
	2	0.798	0.000		valid
	3	0.809	0.000		valid
	4	0.303	0.026		valid

berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

Pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel Promosi Jabatan dapat dikatakan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel tersebut sebesar 0,000 – 0,05 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

2) Uji Reabilitas

Pada tabel 4.8 hasil uji Reabilitas untuk variabel nilai pelanggan, suku bunga, dan fitur produk dapat dikatakan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel tersebut sebesar 0,000 – 0,05 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.8
UJI REABILITAS

Variabel	Cronbach' alpha	Standar Reabilitas	ket
Manajemen karir (X)	0.914	0.60	Realibel
Promosi jabatan (Y)	0.790	0.60	Realibel

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.79 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan dalam variabel Manajemen Karir, Promosi Jabatan Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

a. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.150	.581		3.703	.001
	Manajemen_karir	.417	.135	.394	3.089	.003

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.9, diperoleh nilai konstanta sebesar 2,150, dan nilai koefisien regresi Manajemen Karir 0,417. Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

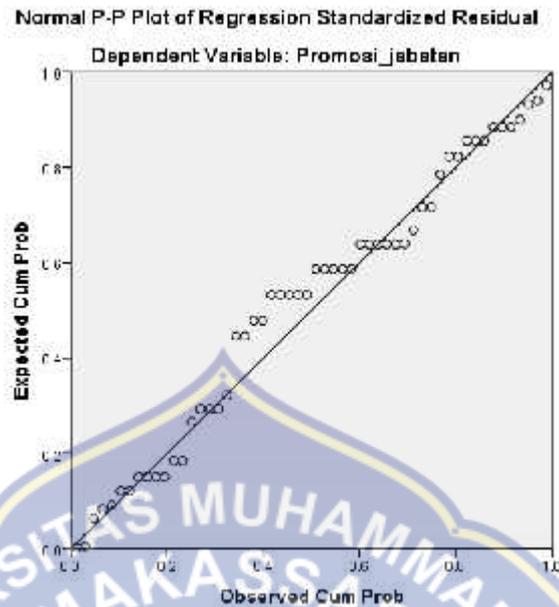
$$Y = 2,150 + 0,417X$$

- 1) Nilai Konstanta sebesar 2,150 yakni bernilai positif artinya jika terjadi kenaikan variabel independent maka akan mempengaruhi atau meningkatkan Promosi Jabatan Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto.
- 2) Koefisien regresi Manajemen Karir di mana memperoleh nilai positif sebesar 0.79 artinya bahwa Manajemen Karir (X) berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto sebesar 0,79.

b. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas

Gambar 4.2
Histogram & Normal P-P Plot



Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan uji normalitas pada gambar 4.2 menunjukkan normal probability *plot* diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, dimana pola titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.150			.581		3.703	.001	
	Manajemen_karir	.417	.135	.394	3.089	.003	.394	.394	.394	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

Berdasarkan uji multikoloninearitas pada tabel 4.10 di mana dapat kita lihat bahwa nilai VIF untuk variabel human capital adalah 1,000, di mana semuanya lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel Manajemen Karir tidak terdapat masalah mutikoloninearitas dan model regresi layak digunakan.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.394 ^a	.155	.139	.51073	.155	9.539	1	52	.003	1.439
a. Predictors: (Constant), Manajemen_karir										
b. Dependent Variable: Promosi_jabatan										

Sumber data berdasarkan IBM SPSS versi 21.0

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS, Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,394 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikatakan kuat, karena memiliki nilai R diatas 0,5. Kemudian nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,155, yang menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 15,5% ini berarti bahwa pengaruh Manejemen terhadap Promosi Jabtan dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 15,5% dan sisanya sebesar 84,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

d. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.12
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.150	.581		3.703	.001
	Manajemen_karir	.417	.135	.394	3.089	.003

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

Sumber: Data berdasarkan IBM SPSS Versi 21.0

Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh untuk variabel Manajemen Karir diperoleh T_{hitung} sebesar 3,089 dengan tingkat signifikan 0,000, yang berarti H_2 diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Manajemen Karir terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Manajemen Karir berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Promosi Jabatan Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto.

C. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Manajemen Karir dan Promosi Jabatan pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 21, dapat diketahui besarnya pengaruh dan sumbangan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif antara Manajemen Karir dan Promosi Jabatan pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto. Secara parsial (uji t) menunjukkan adanya pengaruh Manajemen Karir yang signifikan terhadap Promosi Jabatan Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto berikut :

➤ **Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Promosi Jabatan**

Dari hasil di atas dapat dijelaskan bahwa Manajemen Karir yang dijalankan Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto mampu meningkatkan Promosi Jabatan, terbukti dari hasil bahwa variabel Manajemen Karir dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan. Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto, Kantor Camat Kelara menjalankan Manajemen Karir agar mencapai tujuan instansi dan menjaga asset-asset yang lainnya seperti dokumen-dokumen yang terdapat di instansi tersebut.

Manajemen Karir yang meliputi Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, dan Keterampilan. Dari indikator-indikator tersebut dapat mendorong ASN meningkatkan Promosi Jabatan terhadap Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto

Hal tersebut juga menjadikan peningkatan terhadap kinerja ASN yang mana dengan kesesuaian lingkungan tersebut mendorong ASN untuk semangat dan mudah berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan apabila kinerja ASN maksimal maka akan kembali pada kepuasan Instansi terhadap ASN. Sehingga ASN akan mendapatkan kesejahteraan dalam Instansi yang mana akan menjadikan Promosi Jabatan Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto, Kantor Camat Kelara. Dari indikator-indikator tersebut dapat mendorong ASN meningkatkan Promosi Jabatan terhadap Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Manajemen Karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Manajemen Karir akan memberikan peningkatan terhadap Promosi Jabatan ASN di Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto.

Hal yang dapat disarankan untuk variabel Manajemen Karir mengenai indikator Alokasi Sumber Daya Manusia memiliki skor rata-rata terendah. Maka penulis menyarankan agar ASN Kantor Camat Kelara, Kantor Camat Kelara dalam merekrut ASN perlu kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan. Apabila kesesuaian keahlian dengan pekerjaan semakin sesuai maka Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto mengalami kemajuan.

Pada variabel Promosi Jabatan memiliki Pengalaman skor rata-rata terendah. Maka penulis menyarankan Kantor Camat Kelara, Kantor Camat Kelara lebih memperhatikan sifat dan sikap yang baik (positif) kepada ASN lain untuk menjadikan suasana kerja yang harmonis dan kondusif sehingga tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh pada penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

Disarankan pada pihak Instansi untuk lebih meningkatkan Promosi Jabatan agar para ASN berkeinginan untuk bertahan pada Instansi tersebut sehingga para ASN bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat ASN bekerja. Hal ini dikarenakan tanggapan responden mendapat jumlah skor terendah pada Promosi Jabatan.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis diharapkan lebih memperhatikan beberapa faktor selain faktor yang digunakan dalam penelitian ini yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan ASN.

Semoga peneliti ini menambah pengalaman dan wawasan pengetahuan terkait dengan Manajemen Karir dan Promosi Jabatan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya lebih sempurna. Karena dalam penelitian ini, peneliti masih merasa banyak kekurangan yang masih harus diperbaiki.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fathoni 2013. Performance Evaluation Of Civil Service At kantor Kementerian agama kabupaten Jombang.
- Anton Mulyono Aziz dan Maya Irjayanti. 2014. Manajemen Bandung: Mardika.
- Anwar PrabuMangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: RemajaRosdakarya.
- DanangSunyoto. 2015. Manajemen Dan Pengembang Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Dermawan Dwi Putra 2017. Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Dikelurahan Mallawa Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia Dan SumberDayaManusia.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. ManajemenSumberDayaManusia. Edisi.Revisi.Jakarta : PT. BumiAksara.
- Herdiawan Usup 2017. Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara,Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow.
- Herman Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Grana Ilmu.
- I Wayan Oky Setiawan, Ni ketut Sariyathi 2013. Effect of financial compensation, job promotion and physical work environment on employee job satisfaction at parigata resort and spasanur, Bali.*
- Lilis, Sulastri. 2014. Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, Dan Praktik. Bandung: La Goods Publishing.
- M Ahfudz, Masyhur.2014. Metodologi Penelitian Ekonomi Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan (Perbankan), Dan Manajemen Pemasaran, Serta Integrasi Keislaman. Malang: Genius Media.
- Prabba Ramesook,Soolakshna D.Lukea, Puronjodi Naidoo 2010. Service Quality in The Public Service.
- Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow (2015) The influence of career planning, training and carier development to the employees performance on state museum office of north Sulawesi province.*
- Simamora. 2014. Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&G. Bandung: CV Alfabeta.

VeithzalRivai. 2013. ManajemenaSumberDayaManusiaUntuk Perusahaan Dari Teori. Bandung: RajagrafindoPersada.

Wulan Puspitapuri 2014. Pegawai Negeri Sipil: Pola Karir Sesuai Perspektif Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fathoni 2013. Performance Evaluation Of Civil Service At kantor Kementerian agama kabupaten Jombang.
- Anton Mulyono Aziz dan Maya Irjayanti. 2014. Manajemen Bandung: Mardika.
- Anwar PrabuMangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: RemajaRosdakarya.
- DanangSunnyoto. 2015. Manajemen Dan Pengembang Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Dermawan Dwi Putra 2017. Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Dikelurahan Mallawa Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia Dan SumberDayaManusia.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. ManajemenSumberDayaManusia. Edisi.Revisi.Jakarta : PT. BumiAksara.
- Herdiawan Usup 2017. Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara,Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bolaang Mongondow.
- Herman Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Grana Ilmu.
- I Wayan Oky Setiawan, Ni ketut Sariyathi 2013. Effect of financial compensation, job promotion and physical work environment on employee job satisfaction at parigata resort and spasnur, Bali.*
- Lilis, Sulastri. 2014. Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, Dan Praktik. Bandung: La Goods Publishing.
- M Ahfudz, Masyhur.2014. Metodologi Penelitian Ekonomi Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan (Perbankan), Dan Manajemen Pemasaran, Serta Integrasi Keislaman. Malang: Genius Media.

Prabba Ramesook, Soolakshna D. Lukea, Puronjodi Naidoo 2010. Service Quality in The Public Service.

Renaldy Massie, Bernhard Tewal, Greis Sendow (2015) The influence of career planning, training and carier development to the employees performance on state museum office of north Sulawesi province.

Simamora. 2014. Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&G. Bandung: CV Alfabeta.

Veithzal Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Bandung: Rajagrafindo Persada.

Wulan Puspitapuri 2014. Pegawai Negeri Sipil: Pola Karir Sesuai Perspektif Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

BIOGRAFI PENULIS



Penulis skripsi berjudul "Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto" adalah Nasrianti panggilan Anti Dg So'na lahir di Balang Pasui pada tanggal 06 Juni 1998 dari pasangan suami istri Bapak Burhan dan Ibu Muriati. Peneliti adalah anak ketiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Balang Pasui Kelurahan Tolo Timur, kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 39 Saploe lulus tahun 2009, SMP Negeri 3 Kelara lulus tahun 2012, SMA Negeri 2 Bantaeng lulus tahun 2015 ambil Jurusan IPA. Ketika duduk dibangku sekolah menengah kejuruan, ia mengikuti organisasi Ekstrakuler, diantaranya Sanggar Seni (Menari), Senam, Aubade.

Pada tahun 2015, ia melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswi Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Kampus (Unsimuh) Universitas Muhammadiyah Makassar.

Lampiran 2 Kuesioner

PENGANTAR KUESIONER

Yth.

Bapak/Ibu Responden

Kantor Camat Kelara Kabupaten Jeneponto

Dengan Hormat.

Dalam rangka menyelesaikan skripsi pada Fakultas Ekonomi dan bisnis jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, maka peneliti mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian. Untuk kepentingan data penelitian ini, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi kuesioner berdasarkan pernyataan yang diajukan sesuai kondisi yang sesungguhnya.

Data yang dibutuhkan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiannya. Bapak/Ibu dimohon mengecek kembali semua jawaban dalam setiap bagian, peneliti berharap tidak ada butir/pertanyaan yang terlewatkan atau tidak dijawab.

Terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan Bapak/Ibu yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya sangat menghargai waktu Bapak/Ibu gunakan untuk mengisi Kuesioner ini secara sungguh-sungguh.

Hormat Saya,

(Nasrianti)

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki() Perempuan()

Usia :(Tahun)

Pendidikan Terakhir : SMA() S1() S2() S3()

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda () pada kolom jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Keterangan:

SS =Sangat Setuju

S =Setuju

KS = Kurang Setuju

TS =Tidak Setuju

STS =Sangat Tidak Setuju



Manajemen Karir (X)



NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pimpinan menerima laporan mengenai pelaksanaan kordinasi tugas dilapangan					
2.	Petugas lapangan diberi pelatihan agar mereka lebih memahami pekerjaan					
3.	Pimpinan selalu memberi apresiasi kepada ASN yang bersangkutan					
4.	Pimpinan melakukan evaluasi kinerja ASN secara berlaku					
5.	Materi pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan ASN					
6.	Pengembangan kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir ASN					

Promosi Jabatan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan pengalaman ASN					
2.	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan ASN					
3.	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan loyalitas ASN					
4.	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi kerja ASN					

Lampiran 3 Jawaban Responden

Manajemen Karir (X)

No. Responden	1	2	3	4	5	6
1	4	5	4	4	4	5
2	4	5	4	5	4	5
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4
12	4	5	4	4	4	4
13	3	4	4	4	3	4
14	4	4	5	4	4	4
15	5	4	4	3	5	5
16	3	5	4	4	4	4
17	4	4	5	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	4	4	4
20	4	4	5	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5
22	4	5	4	5	4	4
23	4	5	4	5	4	5
24	4	5	4	5	4	5
25	4	5	5	4	5	4
26	4	4	5	5	4	4
27	4	4	5	5	4	5
28	4	4	4	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4
30	4	4	5	4	4	5
31	5	5	5	5	4	4
32	4	4	5	5	4	5
33	4	4	5	5	4	4
34	4	4	4	5	4	4
35	4	5	5	4	5	4
36	4	4	5	5	4	4
37	4	5	5	4	5	4
38	4	4	5	4	4	5
39	4	4	5	4	4	5
40	4	4	5	5	4	5

41	4	5	5	4	5	4
42	4	4	4	4	5	4
43	4	4	5	5	4	4
44	4	4	5	4	4	5
45	4	5	5	5	4	5
46	5	5	5	5	4	4
47	4	5	5	4	5	4
48	4	4	4	4	5	4
49	4	4	5	5	5	4
50	4	4	4	4	5	5
51	4	5	5	4	5	4
52	1	1	1	1	1	1
53	4	5	4	5	5	5
54	4	5	4	4	4	5

Promosi Jabatan (Y)

No. Responden	1	2	3	4	TOTAL	RATA RATA
1	4	4	4	4	16	4
2	4	5	4	5	18	4.5
3	3	4	3	4	14	3.5
4	4	4	3	4	15	3.75
5	4	4	4	4	16	4
6	4	4	4	4	16	4
7	4	4	4	4	16	4
8	4	4	4	4	16	4
9	4	5	5	4	18	4.5
10	4	4	4	5	17	4.25
11	4	4	4	4	16	4
12	2	2	2	4	10	2.5
13	3	2	3	4	12	3
14	4	4	4	4	16	4
15	5	5	3	5	18	4.5
16	2	2	2	4	10	2.5
17	4	4	4	4	16	4
18	4	4	4	4	16	4
19	4	4	4	4	16	4
20	4	4	4	4	16	4
21	5	5	5	5	20	5

22	2	4	3	5	14	3.5
23	2	4	3	5	14	3.5
24	3	4	3	5	15	3.75
25	3	4	2	5	14	3.5
26	4	4	4	5	17	4.25
27	3	4	2	5	14	3.5
28	3	4	3	5	15	3.75
29	3	4	3	5	15	3.75
30	2	4	3	5	14	3.5
31	2	4	3	5	14	3.5
32	3	4	3	5	15	3.75
33	4	4	4	4	16	4
34	4	4	3	5	16	4
35	2	3	3	5	13	3.25
36	2	3	3	5	13	3.25
37	3	4	4	5	16	4
38	4	4	3	5	16	4
39	3	4	4	5	16	4
40	3	4	4	5	16	4
41	4	5	4	5	18	4.5
42	4	5	4	5	18	4.5
43	5	4	5	5	19	4.75
44	5	4	5	4	18	4.5
45	5	5	4	5	19	4.75
46	5	4	5	4	18	4.5
47	4	5	4	4	17	4.25
48	5	4	5	4	18	4.5
49	5	5	5	5	20	5
50	4	5	4	5	18	4.5
51	3	4	3	4	14	3.5
52	3	4	3	1	11	2.75
53	3	4	2	5	14	3.5
54	4	4	3	5	16	4

Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

```
/VARIABLES=x1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 Manajemen_karir
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Output Created		05-JUL-2019 17:45:44
Comments		
Input	Data	C:\Users\widyA\AppData\Local\Temp\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 Manajemen_karir /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,34
	Elapsed Time	00:00:00,49

[DataSet1] C:\Users\widyA\AppData\Local\Temp\Untitled1.sav

Correlations

x1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5

x1.1	Pearson Correlation	1	,612**	,646**	,597**	,67
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,0
	N	54	54	54	54	
X1.2	Pearson Correlation	,612**	1	,487**	,555**	,59
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,0
	N	54	54	54	54	
X1.3	Pearson Correlation	,646**	,487**	1	,589**	,52
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,0
	N	54	54	54	54	
X1.4	Pearson Correlation	,597**	,555**	,589**	1	,38
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,0
	N	54	54	54	54	
X1.5	Pearson Correlation	,673**	,592**	,521**	,389**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	
	N	54	54	54	54	
X1.6	Pearson Correlation	,617**	,518**	,468**	,571**	,52
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,0
	N	54	54	54	54	
Manajemen_karir	Pearson Correlation	,859**	,792**	,782**	,782**	,77
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,0
	N	54	54	54	54	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Promosi_jabatan
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created

05-JUL-2019 17:46:15

Comments

Input	Data	C:\Users\widyA\AppData\Local\Temp\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Promosi_jabatan /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,92
	Elapsed Time	00:00:01,42

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Promosi_
Y1.1	Pearson Correlation	1	,573**	,735**	-,089	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,524	
	N	54	54	54	54	
Y1.2	Pearson Correlation	,573**	1	,498**	,202	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,142	
	N	54	54	54	54	
Y1.3	Pearson Correlation	,735**	,498**	1	-,098	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,483	
	N	54	54	54	54	
Y1.4	Pearson Correlation	-,089	,202	-,098	1	
	Sig. (2-tailed)	,524	,142	,483		
	N	54	54	54	54	
Promosi_jabatan	Pearson Correlation	,845**	,798**	,809**	,303*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,026	

N	54	54	54	54
---	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 Manajemen_karir
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes		
Output Created		05-JUL-2019 17:46:42
Comments		
Input	Data	C:\Users\widya\AppData\Local\Temp\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 Manajemen_karir /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,03

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	7

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Promosi_jabatan  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Notes**

Output Created

05-JUL-2019 17:47:05

Comments

Input	Data	C:\Users\widya\AppData\Local\Temp\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Promosi_jabatan /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	5

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Promosi_jabatan
/METHOD=ENTER Manajemen_karir
/SCATTERPLOT=( *ZRESID , *DRESID)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).

```

Regression

Notes

Output Created	05-JUL-2019 17:48:10	
Comments		
Input	Data	C:\Users\widyA\AppData\Local\Temp\Untitled1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	54
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Promosi_jabatan /METHOD=ENTER Manajemen_karir /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*DRESID) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3). </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:10,95
	Elapsed Time	00:00:07,71
	Memory Required	1556 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	912 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Promosi_jabatan	3,9306	,55034	54
Manajemen_karir	4,2685	,51945	54

Correlations

		Promosi_jabatan	Manajemen_karir
Pearson Correlation	Promosi_jabatan	1,000	,394
	Manajemen_karir	,394	1,000
Sig. (1-tailed)	Promosi_jabatan	.	,002

	Manajemen_karir	,002	.
N	Promosi_jabatan	54	54
	Manajemen_karir	54	54

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Manajemen_karir ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Chan
1	,394 ^a	,155	,139	,51073	,155	9,539	

a. Predictors: (Constant), Manajemen_karir

b. Dependent Variable: Promosi_jabatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,488	1	2,488	9,539	,003 ^b
	Residual	13,564	52	,261		
	Total	16,052	53			

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

b. Predictors: (Constant), Manajemen_karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,150	,581		3,703	,001
	Manajemen_karir	,417	,135	,394	3,089	,003

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Manajemen_karir
1	1	1,993	1,000	,00	,00
	2	,007	16,649	1,00	1,00

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

Residuals Statistics^a

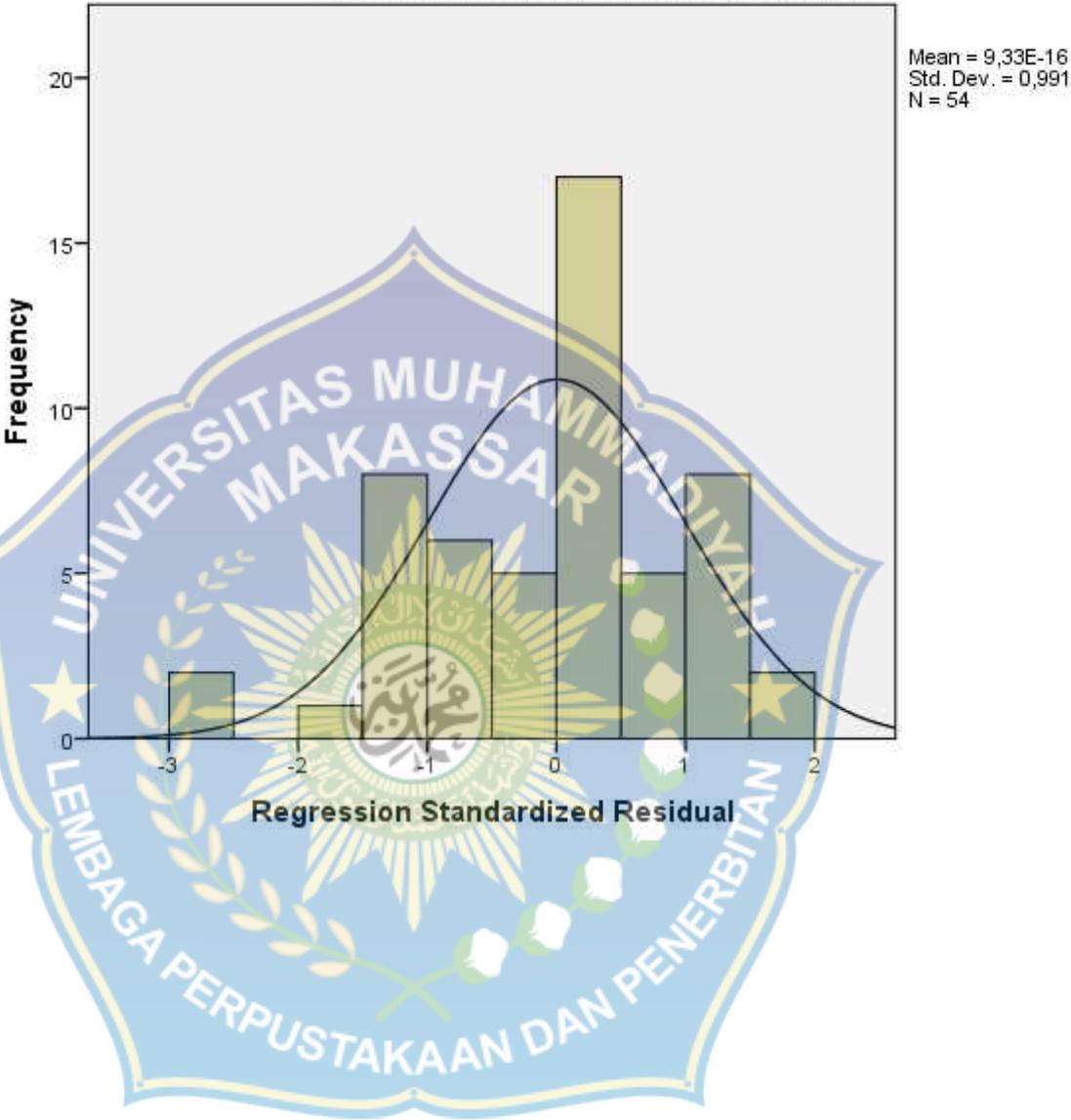
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,5672	4,2357	3,9306	,21668	54
Std. Predicted Value	-6,292	1,408	,000	1,000	54
Standard Error of Predicted Value	,070	,447	,084	,051	54
Adjusted Predicted Value	1,9702	4,2496	3,9197	,28959	54
Residual	-1,38807	,97289	,00000	,50589	54
Std. Residual	-2,718	1,905	,000	,991	54
Stud. Residual	-2,744	1,926	,007	1,007	54
Deleted Residual	-1,41531	,99504	,01084	,52867	54
Stud. Deleted Residual	-2,939	1,980	,001	1,030	54
Mahal. Distance	,016	39,593	,981	5,369	54
Cook's Distance	,000	,892	,029	,121	54
Centered Leverage Value	,000	,747	,019	,101	54

a. Dependent Variable: Promosi_jabatan

Charts

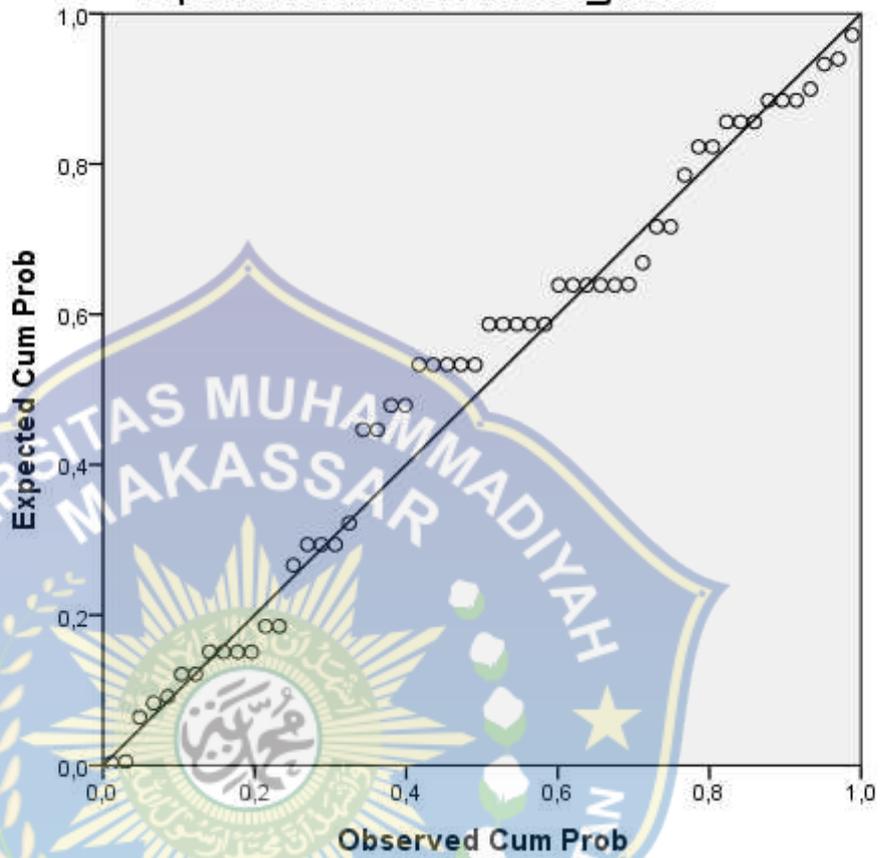
Histogram

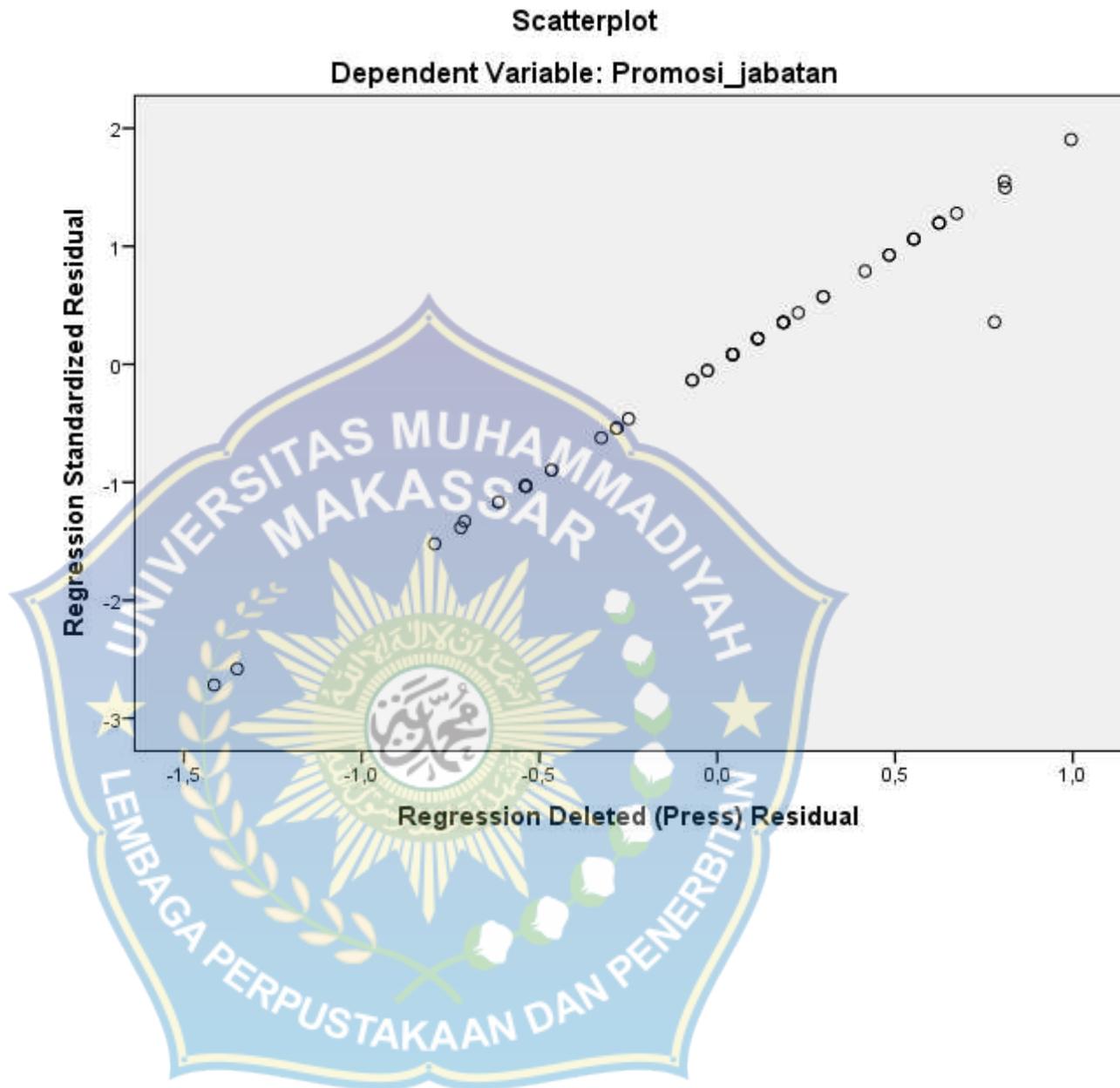
Dependent Variable: Promosi_jabatan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Promosi_jabatan





Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	37	68,5	68,5	68,5
	2,00	17	31,5	31,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,9	1,9	1,9
	3,00	1	1,9	1,9	3,7
	4,00	17	31,5	31,5	35,2
	5,00	24	44,4	44,4	79,6
	6,00	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	10	18,5	18,5	18,5
	2,00	41	75,9	75,9	94,4
	3,00	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

