

**PENGARUH EVALUASI KINERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN  
PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ILMU  
PELAYARAN BAROMBONG MAKASSAR**

**SKRIPSI**



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

**PENGARUH EVALUASI KINERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN  
PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ILMU  
PELAYARAN BAROMBONG MAKASSAR**

**SKRIPSI**



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

## PERSEMBAHAN

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

## MOTTO HIDUP

“Seseorang yang bertindak tanpa ilmu ibarat bepergian tanpa petunjuk.  
Dan sudah banyak yang tahu kalau orang seperti itu sekiranya akan  
hancur, bukan selamat.”

(Hasan Al- Basri)

“Ilmu itu lebih baik dari pada harta. Ilmu menjaga engkau dan engkau  
menjaga harta. Ilmu itu penghukum(hakim) dan harta terhukumnya. Harta  
itu kurang apabila dibelanjakan tapi ilmu bertambah bila dibelanjakan”

(Ali Bin Abi Thalib)

”Untuk mewujudkan hal-hal luar biasa, tak cukup hanya dengan tindakan,  
kita harus berani bermimpi, tak cukup hanya dengan rencana kita juga  
haruss percaya”

(Jumrawati)



**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

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Promosi Jabatan Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong Makassar

Nama Mahasiswa : Jumrawati  
No Stambuk/NIM : 105720523015  
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) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at tanggal 30 Agustus 2019..

Makassar, 30 Agustus 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

**Hj. Naidah, S.E., M.Si**  
**NIDN: 0010026403**

Pembimbing II,

**Hj. Nurriyaya, S.T., M.M**  
**NIDN: 0909098701**

Mengetahui,

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Unismuh Makassar

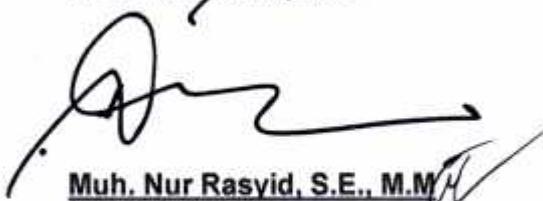


**Ismail Rasulong, S.E., M.M**  
**NBM: 903078**



Ketua,

Prodi Studi Manajemen



**Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M**  
**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

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Jumrawati Nim : 105720523015, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 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

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M  
2. Aulia, S.IP., M.M  
3. Naidah, S.E., M.M  
4. Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

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

**NBM: 903078**





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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 : Jumrawati  
Stambuk : 105720523015  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Promosi Jabatan  
Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran  
Barombong Makassar"

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, 30 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan



**Jumrawati**

Diketahui Oleh:

Dekan



**Ismail Rasulong, SE., MM**  
**NMB 903 078**

Ketua Program Studi,

**Muh. Nur R. SE., MM**  
**NBM : 1085 576**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong, Makassar”. Tidak lupa pula penulis haturkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju alam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesainya skripsi ini tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada 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 Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ketua Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Muh. NurRasyid, SE, MM

4. Ibu Hj. Naidah, SE,.M.Si selaku pembimbing I dan ibu Hj.Nurinaya,ST,MM selaku pembimbing II yang dengan senang hati meluangkan waktu dan pikirannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf tata usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan buat ibu Hj, Ruliati, SE,MM selaku penasehat Akademik.
6. Untuk ibunda tercinta Naisyah dan ayahanda tercinta Saleng yang telah banyak memberikan do'a, motivasi, nasehat, dukungan, serta pengorbanannya baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan.
7. Terima kasih buat Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barrombang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
8. Buat kakakku Rahmawati,muliadi,Fatimah,Herman dan Marjunaid yang telah banyak membantu dan untuk sepupuku Jannah, Humairah, Jannah, Salma, Sakina serta teman-teman seperjuangan manajemen A.15 yang selalu memberikan semangat dan motivasi buat saya untuk menyelesaikan pendidikanku.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terkakit dalam penulisan skripsi ini semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.Aamiin

Makassar, Juni 2019

Jumrawati

## ABSTRAK

JUMRAWATI, 2019. **Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong**, bombing oleh Hj. Naidah dan Hj. Nurinayah.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah Evaluasi Kinerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuesioner (angket). Jenis penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif, dengan jumlah sampel 50 responden. Data menggunakan teknik regresi linier berganda yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 22. Untuk menjelaskan karakteristik responden menggunakan analisis presentasi, sedangkan untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis menggunakan analisis linier berganda, uji validitas, uji reabilitas dan uji T.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Dimana persamaan regresi linier sederhana  $Y = 1,181 + 0,739X$  yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan dapat di terima.

**Kata Kunci: Evaluasi Kinerja dan Promosi Jabatan**

## ABSTRACT

JUMRAWATI, 2019. **Effect Of Performance Evaluation On Job Promotion Of Emplpyoees At Barombong Shipping And Education Training Centers**, guided by Hj. Naidah And Hj. Nurinaya.

The formulation of the problem in this study is whether performance evaluation has an effect on promotion at the Barombong cruise education and training center.

The purpose of this study was to determine the effect of performance evaluation on promotion at the barombong shipping education and training center.

Data collection methods carried out in this study are questionnaire method, this type of research is quantitative descriptive with a sample of 50 respondents. The data uses simple linier regression techniques that are processed using the SPSS version 22 Program, to explpain the charactertics of respondents using presentation analysis while to explain the related to the hypothesis using simple linear analysis, Validity test, reability test and T test.

The results of the study indicate that performance evaluation has a positive and significant effect on promotion. Where simple linear regression equation  $Y = 1,181 + 0,739X$  which means that the hypothesis is acceptable.

**Keywords: performance evaluation and employee promotion**

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
A. Sumber Daya Manusia .....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
B. Evaluasi Kinerja.....	8

1. Manfaat dan Tujuan Evaluasi Kinerja .....	9
2. Sistem evaluasi Kinerja .....	10
3. Metode Evaluasi Kinerja .....	12
4. Aspek-aspek Yang Dinilai Untuk Mengukur Kemampuan Karyawan.....	14
C. Promosi Jabatan.....	14
1. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan .....	16
2. Aspek-aspek Yang Menjadi Pertimbangan Untuk Melaksanakan Promosi Jabatan .....	17
3. Dasar-dasar Promosi Jabatan .....	18
4. Jenia-jenis Promosi jabatan .....	19
5. Asas-asas Promosi Jabatan .....	19
D. Penelitian Terdahulu.....	20
E. Kerangka Pikir .....	22
F. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
A. Jenis Penelitian .....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	22
C. Definisi Oprasional Variabel .....	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Teknik Analisis Data .....	27
G. Pengujian Hipotesis.....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>30</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	30

B. Hasil Penelitian.....	35
C. Pembahasan .....	42
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>44</b>
A. Kesimpulan .....	44
B. Saran .....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>45</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>46</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 4.1	karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	36
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.4	Analisis Deskriptif Variabel Evaluasi Kinerja (X).....	37
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Variabel Promosi Jabatan (Y).....	38
Tabel 4.6	Uji Validitas .....	39
Tabel 4.7	uji Reabilitas.....	40
Tabel 4.9	Analisis regresi Linier Sederhana.....	41
Tabel 4.10	uji Hipotesis.....	41

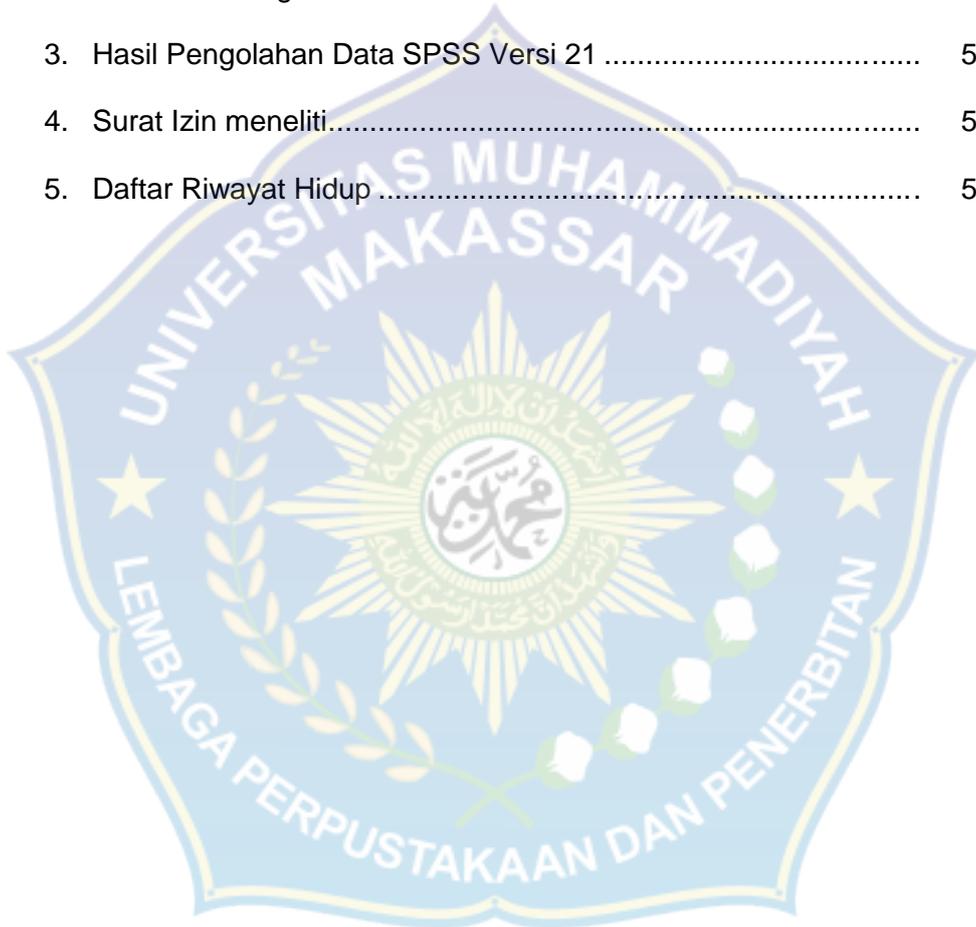
## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	32



## DAFTARLAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Kuesioner.....	46
2. Hasil Perhitungan Variabel Kuesioner.....	49
3. Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.....	51
4. Surat Izin meneliti.....	54
5. Daftar Riwayat Hidup.....	56



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dibidang produksi maupun yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu, ketertiban SDM dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun dalam hal keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang di harapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, SDM memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan SDM nya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan pegawai tersebut termotifasi untuk memiliki produktifitas yang tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan pimpinan perusahaan untuk memotivasi pegawainya yaitu melalui program pengembangan SDM.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya promosi jabatan maka pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi

SDM yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Evaluasi kinerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Menggision (2005:9) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Dengan evaluasi kinerja maka manager dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya.

Melalui mekanisme evaluasi kinerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Evaluasi kinerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Menurut Siagin (2003:169), Promosi jabatan adalah “Pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan /tempat kepada jabatan/ tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya”. Sementara itu menurut Mathis dan Jacson (2006:11) mendefenisikan promosi adalah “ pemindahan

seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi”.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka evaluasi kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Evaluasi kerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan.

Hal ini pula yang diterapkan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. BP2IP Barombong merupakan salah satu Lembaga Pendidikan dan Latihan Kepelautan dibawah naungan Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan Republik Indonesia yang bertujuan melahirkan pelaut yang handal dan profesional. Bagi BP2IP Barombong Karyawan merupakan aset utama dan sangat penting bagi perusahaan dimulai dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu mengedikan sarana dan sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan-pelatihan yang komprehensif yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan produktivitas dan menghasilkan kinerja terbaik dibidangnya masing-masing. BP2IP Barombong juga telah mengembangkan sistem sumber daya manusia dengan memberikan imbalan jasa berupa pengembangan karier berbasis kinerja.

Dari latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang “**Penaruh Evaluasi Kinerja Terhadap**

## **Promosi Jabatan Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran barombong”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Evaluasi Kinerja Berpengaruh Terhadap promosi jabatan Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong.

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi perusahaan**

Menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah evaluasi kerja dan Promosi Jabatan karyawan, hal tersebut sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan.

#### **2. Bagi karyawan**

Melalui penelitian ini maka karyawan diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan Evaluasi Kinerja dan Promosi Jabatan, yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan.

### 3. Bagi Penulis

Merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi di unirsitas Muhammadiyah Makassar. Selain itu peneliti juga dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Sumber Daya**

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

Manajemen Sumber daya Manusia mencakup perencanaan untuk mencegah penggunaan tenaga kerja yang berlebihan atau dibawah kebutuhan pendayagunaan guna mencapai hasil kerja yang optimal dan menjamin cadangan tenaga kerja yang cukup terampil, serta mewujudkan manajemen partisipatif dan pendayagunaan tenaga kerja yang semi terlatih. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengolah faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain.

Mangkuprawira (2004;166) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM yang secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin di capai yaitu; (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk pegawai. Keduanya adalah kesatuan yang tidak dipisahkan. Manusia tidak boleh di perlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan. Berikut ini beberapa pengertian manajemen SDM menurut beberapa para pakar antara lain:

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

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

Menurut T. Hani Handoko (2004;4), sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Wayne Mondy (2008;4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi.

Pada dasarnya tujuan manajemen SDM adalah penyediaan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, mengevaluasi, dan memepertahankan tenaga kerja yang baik dalam jumlah dan tipe yang tepat.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam melaksanakan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi fungsi manajemen dan fungsi oprasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo (Dalam Yunarsih dan Suwanto,2008;5) menurutnya fungsi manajemen sumber daya manusia yakni:

Fungsi manajemen, fungsi ini terdiri dari:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing* adalah menetapkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahannya SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

### 3. Evaluasi Kinerja

Menurut Meggison (Mangkunegara,2005:9), evaluasi kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut PayamanSimanjuntak (2005:105) yang menyatakan evaluasi kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas

(*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian yang dimaksud dengan evaluasi kinerja adalah suatu sistem penilaian sistematis yang dilakukan oleh penilai untuk menilai kinerja karyawan dalam suatu periode tertentu.

### **1. Manfaat dan Tujuan Evaluasi Kinerja**

Payaman Simanjuntak (2005:106) menyatakan bahwa tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, terutama bila terjadi kelambatan atau penyimpangan.

Manfaat dari evaluasi kinerja menurut Mangkkunegara(2005:11) adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi gayapegawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan.
6. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Tujuan dari evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2005:10) adalah untuk:

1. Meningkatkan saling pengertian diantara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga merreka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.

## **2. Sistem Evaluasi Kinerja**

Sistem evaluasi kinerja adalah sebagai satu kesatuan atau keseluruhan proses yang terdiri dari beberapa unsur untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan, suatu tim/kelompok kerja atau unit kerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Evaluasi kinerja sebagai suatu sistem terdiri dari sejumlah elemen/unsur yang saling berhubungan yang dalam mengimplementasikannya harus dilakukan sebagai langkah-langkah atau kegiatan-kegiatan yang berkesinambungan.

Pelaksanaan evaluasi kinerja yang efektif dan efesien harus dilaksanakan sebagai suatu sistem. Untuk diperlukan sistem evaluasi kinerja agar berfungsi secara maksimal dalam membina karyawan yang kinerjanya tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Husein Umar (2005), seberapa jauh sistem tersebut berjalan sedikit banyak tergantung pada seberapa baik orang bekerja sama ketika memutuskan apa yang harus dievaluasi, kapan harus melakukan evaluasi dan siapa yang harus di evaluasi.

#### 1. Waktu Evaluasi

Penerapan waktu pengukuran kinerja juga harus mencerminkan pertimbangan strategis. Sebagian besar organisasi besar organisasi membutuhkan *season* penilaian kinerja formal dengan interval enam bulan sampai satu tahun. Periode evaluasi ini mungkin juga tergantung pada tujuan penilaian. Untuk tujuan komunikasi dan evaluasi, fokusnya harus pada kinerja karyawan selama satu periode kinerja. Untuk keputusan promosi jabatan dan pelatihan, pengujian kinerja selama beberapa periode penilaian mungkin bermanfaat. Jika kinerja meningkat, promosi dapat dibenarkan. Jika kinerja tetap rendah maka diadakan pelatihan.

#### 2. Pelaku (penilai) Evaluasi

Dilingkungan sebuah organisasi evaluasi kinerja mutlak dilaksanakan, baik terhadap karyawan secara individu maupun terhadap tim (kelompok) kerja, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Dengan melaksanakan evaluasi kinerja akan diketahui kondisi kinerja pihak yang dievaluasi yang harus dipergunakan sebagai informasi untuk melaksanakan manajemen kinerja guna peningkatan kinerja dalam rangka mewujudkan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Hal terpenting dalam

menentukan siapa yang harus melaksanakan penilaian adalah jumlah dan jenis hubungan kerja yang dimiliki penilaian dengan orang yang dievaluasi. Kuantitas dan kualitas pengetahuan tugas mungkin bervariasi sesuai dengan tingkat organisasi, demikian juga dengan kedekatan pekerja dengan pemberi *rating*. Gagasan pentingnya adalah bahwa tidak ada seorangpun (karyawan sekalipun) mempunyai informasi lengkap. Seorang pekerja mungkin tahu apa yang mereka lakukan, tetapi tidak sadar akan akibat perilaku tersebut terhadap reaksi pelanggan atau keuntungan bersihnya. Pada umumnya yang melakukan evaluasi kinerja karyawan adalah atasan langsung. Evaluasi kinerja unit atau bagian organisasi adalah kepala unit itu sendiri. Sebagai bahan pelengkap penilaian, akhir-akhir ini sudah mulai banyak perusahaan yang juga meminta bawahan memberikan penilaian kepada atasannya. Demikian juga dalam rangka meningkatkan pelayanan atau guna semaksimal mungkin memberi kepuasan terhadap konsumen dan masyarakat pada umumnya, mereka diminta memberikan penilaian atas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, unit kerja dan atau individu.

### **3. Metode Evaluasi Kinerja**

Menurut Robbins dalam Wibowo (2007:364) merupakan beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai/karyawan.

#### **a. Written Essays**

Tehnik ini memberikan evaluasi kinerja dengan cara mendeskripsikan apa yang menjadi penilaian terhadap kinerja individu, tim maupun organisasi.

b. Critical incidents

Tehnik ini mengevaluasi perilaku yang menjadi kunci dalam membuat perbedaan antara menjalankan perbedaan secara efektif dengan tidak efektif.

c. Graphic rating Scales

Tehnik ini merupakan metode evaluasi dimana evaluator memperingkat factor kinerja dalam skala inkerrmental.

d. Behaviorally Anchored Rating Scales

Tehnik ini merupakan pendekatan skala yang mengkombinasi elemen utama dari critical incident dan graphic rating scale. Penilai memeringkat pekerja berdasarkan butir-butir sepanjang kontinum, tetapi titiknya adalah contoh perilaku actual pada perilaku tertentu daripada deskripsi umum atau sifat.

e. Group Order Ranking

Tehnik ini merupakan metode evaluasi yang menempatkan pekerja dari terbaik ke terburuk.

f. Individual Ranking

Tehnik ini merupakan metode evaluasi yang menyusun/ rank-order pekerja dari terbaik ke terburuk.

- g. Paired Komparasion
- h. Tehnik ini merupakan metode evaluasi yang membandingkan masing-masing pekerja dengan setiap pekerja lain dan menyusun peringkat berdasarkan pada jumlah nilai supervisor yang di capai pekerja.

#### **4. Aspek-aspek yang di Nilai Untuk Mengukur Kemampuan Karyawan**

Evaluasi Kinerja dilakukan dengan melihat dari berbagai aspek aspek menurut VeithzalRivai (2004:324), yaitu:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang oprasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

#### **C. Promosi Jabatan**

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap karyawan karena dengan promosi jabatan, karyawan memperoleh hal-hal yang diinginkan

Menurut Siagian (2009;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Promosi jabatan adalah sebuah pengembangan karier yang dilakukan oleh pegawai, menurut Kal (2007;74) keberhasilan karier seseorang di pengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan formalnya

Pendidikan formal sangatlah penting dan merupakan suatu kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan, dan bahkan syarat utama untuk mencari pekerjaan.

2. Pengalaman kerjanya

Pengalaman kerja adalah sejauh mana pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan pengalaman yang didapat.

3. Sikap atasannya

Pemimpin yang kuat lagi bijaksana merupakan cerminan dari perilaku pimpinan yang dapat diterima oleh semua pihak dalam perusahaan.

4. Prestasi kerjanya.

Prestasi memiliki peranan penting dalam pengembangan karir, prestasi merupakan hasil atau pencapaian seorang pegawai dalam kinerjanya yang menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir.

5. Adanya lowongan jabatan

Adanya lowongan jabatan memungkinkan seorang pegawai / karyawan untuk menduduki jabatan baru meskipun harus melalui beberapa pertimbangan.

## 6. Produktifitas kerja dan sebagainya.

Pengembangan karir merupakan suatu komitmen dalam perusahaan dan yang menjadi tolak ukur dari pengembangan karir salah satunya adalah produktivitas kerja pegawai/karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa promosi jabatan adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari yang sebelumnya dan biasanya diikuti dengan imbalan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut.

### 1. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2002:113) tujuan dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi
- b. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, disiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
- c. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan semakin besar.

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

- a. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
  - b. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik.
- Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin

jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.

- c. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

## **2. Aspek-Aspek Yang Menjadi Pertimbangan Untuk Melaksanakan Promosi**

Menurut Bambang Wahyudi (2002:173), adalah:

### **a. Kejujuran**

Penilai melihat kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahan.

### **b. Loyalitas**

Loyalitas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya.

### **c. Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan karyawan adalah menggambarkan bagaimana karyawan memiliki pengetahuan yang lebih.

### **d. Pengalaman kerja**

Pengalaman kerja adalah sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan sesuai pengalaman yang didapat.

### **e. Rasa Tanggu Jawab**

Kemampuan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

f. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

g. Kerja Sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

h. Inisiatif

Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

### **3. Dasar-dasar promosi jabatan**

Menurut Hasibuan (2003), dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengalaman (senioritas) dimana promosi jabatan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.
- b. Kecakapan, dalam hal ini karyawan memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi, kecakapan yang dimaksud adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan, kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

- c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

#### 4. Jenis-jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan(2003), terdapat 4 jenis promosi jabatan adalah sebagai berikut:

a. Promosi sementara

Seorang karyawan dinaikkan untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.

b. Promosi tetap

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan telah memiliki syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap

c. Promosi kecil

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji atau upah.

d. Promosi kering

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggungjawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

#### 5. Asas-asas promosi jabatan

Berikut ini merupakan asas-asas dari promosi jabatan menurut Hasibuan (2002;108)

### 1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berdasarkan pada kepercayaan mengenai, kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang baik pada jabatan tersebut.

### 2. Keadilan.

Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan dimana penilaiannya harus jujur dan objektif serta tidak pilih kasih. Promosi berdasarkan asas keadilan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

### 3. Formasi

Promosi harus berdasarkan formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan atau job description yang akan dilaksanakan karyawannya

## B. Penelitian Terdahulu

Dalam hasil upaya untuk mendapatkan originalitas dan kemanfaatan penelitian yang dilakukan, beberapa penelitian terdahulu akan dikemukakan pada table berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

	<b>Peneliti/ Tahun Terdahulu</b>	<b>Variable</b>	<b>Kesimpulan &amp; hasil penelitian</b>
1.	SuhardiRahayu	Pengaruh Promosi	Hasil hipotesis diperoleh

	<b>Peneliti/ Tahun Terdahulu</b>	<b>Variable</b>	<b>Kesimpulan &amp; hasil penelitian</b>
	(20017)	Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo	thitung (2,204)>tabel (1.900) pada tariff 5%, hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	I made Surata dan WayanAryaParamata	Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kanwil di Manado	Dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa vpreestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan.
3.	Sukma JuwatiTajuddin (2012)	Pengaruh Penilaian prestasi kerja terhadap Promosi jabaratan Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	Evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.
4.	Agustin Basriani Martina (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru.	Hasil uji regresi linear sederhana adalah $Y = 0,515 + 0,064 X$ . dan hasil uji t dapat diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tasma Puja di Pekan Baru. koefiendeterminasi

	Peneliti/ Tahun Terdahulu	Variable	Kesimpulan & hasil penelitian
			adalah 22,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
5.	Febrianti dan Divianto	Evaluasi Kinerja Berdasarkan Implementasi Sistem Pengendalian Internal	Hasil Penelitian ini Menunjukkan bahwa manajemen kinerja sudah mulai terdukung dengan penerapan SPI yang Memadai.

### C. Kerangka Fikir

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



Gambar 2.1  
(Kerangka pikir)

#### D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, maka penulis mengajukan dugaan hipotesis yaitu: "Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong, Makassar".



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana penelitian ini bermaksud untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Alasan menggunakan penelitian agar mendapatkan data yang akurat seberapa besar pengaruh evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan di BP2IP Barombong.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombongdimakassar pada bulan mei s.d juni 2019 pemilihan lokasi dan waktu ini di lakukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

1. Evaluasi kinerja didefinisikan sebagai suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja di BP2IP Barombong. Adapun yang harus di evaluasi dari karyawan yaitu:
  - a. Kemampuan teknis
  - b. Kemampuan konseptual
  - c. Kemampuan hubungan interpersonal

2. Promosi Jabatan, didefinisikan sebagai perpindahan seorang pegawai BP2IP Barombong dari pekerjaan/jabatan yang lebih rendah ke pekerjaan/jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sebelumnya. Promosi jabatan mempunyai arti penting bagi perusahaan sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan terjamin. Adapun syarat dilaksanakannya promosi jabatan sebagai berikut:

- a. pengalaman
- b. Tingkat Pendidikan
- c. Loyalitas
- d. Kejujuran
- e. Tanggungjawab
- f. Kepandaian bergaul
- g. Krestasi kerja
- h. Inisiatif dan kreatif

#### **D. Populasi dan sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan/pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong yang berjumlah 100 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan memilih mereka yang ada pada saat dilakukan penelitian berada pada lokasi penelitian (Assidental Sampling). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Sugiono (2013) yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

$n$ = Jumlah sampel

$N$ = Jumlah Populasi

$e$ = Batas kesalahan maximal yang ditolerir dalam sampel (0,10)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,1)^2} = \frac{100}{2} = 50$$

Berdasarkan rumus diatas diketahui jumlah sampel sebesar 50 responden.

#### E. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data tentang pengaruh Evaluasi kinerja terhadap Promoai Jabatan Karyawan, maka metode yang digunakan adalah melalui penyebaran angket (kuesioner) dan wawancara.

##### 1. Metode Kuesioner (angket)

Metode 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 Evaluasi Kinerja dan Promosi Jabatan Karyawan. Pertanyaan kuesioner pada penelitian ini bersifat tertutup.

##### 2. Wawancara

Wawancara sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

## F. Tehnik Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Analisis regresi berganda dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai tehnik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan Karyawan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong. Untuk menyelesaikan permasalahan didalam penelitian ini, maka dapat digunakan alat analisis statistik regresi linear berganda. 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 eror

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

$$Y = a + bX$$

Dimana.

Y= Promosi jabatan

a= Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X$  = Evaluasi kinerja

Berdasarkan model analisis regresi berganda 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. Ragu-ragu dengan bobot 3
- d. Tidak setuju dengan bobot 2
- e. Sangat 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 di BP2IP Barombong. 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

$\beta_j$  = Parameter ke-j yang dihipoteiskan

$se(b_j)$  = Kesalahan standar  $b_j$



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong (BP2IP)

Sejarah BP2IP Barombong dimulai sejak bulan Januari 1974 dimana pada saat itu presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto dengan perdana menteri Jepang Tanaka berkenan membicarakan kerjasama antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah Jepang dalam memenuhi kebutuhan Pelaut tingkat dasar. Selanjutnya pemerintah Jepang mengirimkan tim survey di pimpin oleh prof. Fumio Shintani untuk memformulasikan *basic design* dan lokasi pembangunan gedung dan survey dilakukan di Sumatera, Jawa, Sulawesi dan Seram. Pada bulan Agustus 1975, dari hasil survey dilaporkan beberapa lokasi yang memungkinkan untuk pembangunan institusi pendidikan kepelautan tingkat dasar yaitu Belawan, Surabaya, Ujung Pandang dan Ambon. Sebagai tindak lanjut pemerintah Indonesia menawarkan kepada pemerintah Jepang untuk bekerja sama dalam membangun sekolah pelayaran tingkat dasar di Ujung Pandang melalui *Grant aid Project*.

Pada 31 Maret 1979 s/d 14 Maret 1980, pembangunan sekolah pelayaran tingkat dasar di Ujung Pandang dilaksanakan dengan bantuan pemerintah Jepang APBDN dan beberapa perusahaan pelayaran. Tanggal 28 Juni 1980 gedung di resmikan penggunaannya oleh Menteri Perhubungan Bapak Roesmin Nuryadin sebagai diklat tingkat dasar dengan nama Balai

Pendidikan dan Latihan Pelayaran (BPLPD) Barombong, berdasarkan keputusan menteri perhubungan NO. KM 168/OT. 001/ phb-83 tanggal 11 Agustus 1983 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPLPD Barombong kemudian di ubah namanya menjadi Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong di singkat BP2IP Barombong.

## 2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong

Adapun visi BP2IP Barombong yaitu:

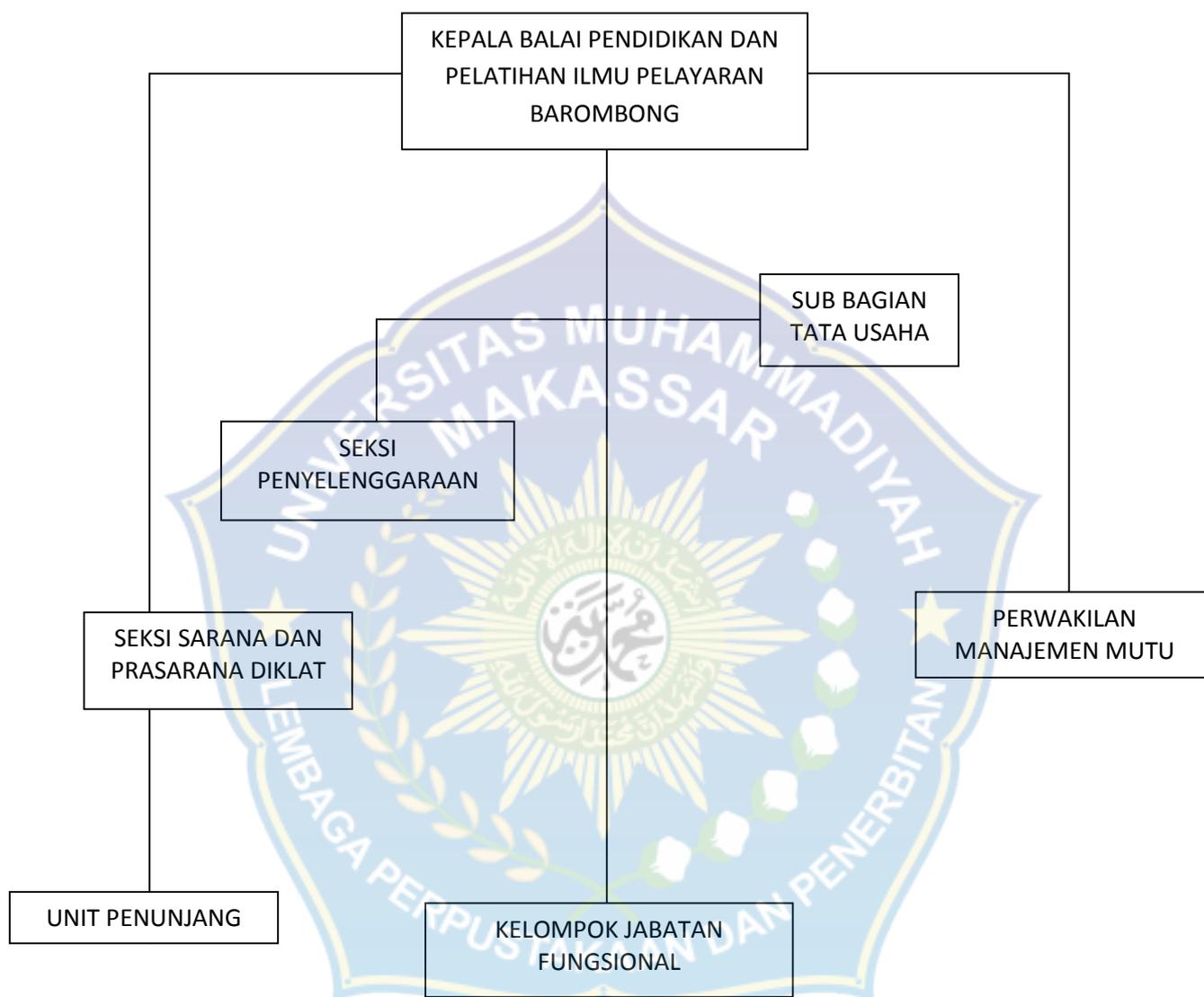
Menjadikan lembaga pendidikan dan pelatihan kepelautan yang menghasilkan pelaut berdaya saing tinggi, yang prima, professional dan beretikasesuai standar Nasional dan Internasiol.

b. Misi Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran barombong (BP2IP) Barombong

Ada beberapa hal yang harus di capai ataupun misi BP2IP barombong yaitu:

- a) Meningkatkan kinerja sumber daya pembelajaran.
- b) Meningkatkan kemampuan pengelolaan sumebr daya pembiayaan dalam proses menuju kemandirian pembiayaan dengan pola BLU.
- c) Meningkatkan kualitas layanan dalam mempertahankan dan meningkatkan pengguna jasa.
- d) Meningkatkan penerapan prinsip transparasi, legalitas, dan akuntable dalam pengelolaan jasa layanan dan keuangan.

### 3. Struktur Organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombang



#### 4. Job Describsion

a. Kepala BP2IP BAROMBONG, mempunyai tugas yaitu:

- 1) Menyusun rencana dan program pendidikan dan pelatihan
- 2) Pelaksanaan pemberian materi perkuliahan, pembelajaran, dan praktek- praktek di laboratorium, simulator, dan bengkel serta praktek kerja lapangan.

- 3) Pengembangan kurikulum system dan metode serta sumber-sumber pembelajaran
  - 4) Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan ilmu pelayaran
  - 5) Pelaksanaan dan bimbingan peserta pendidikan dan pelatihan
  - 6) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
  - 7) Pelaksanaan kerjasama pendidikan dan pelatihan
  - 8) Pelaksanaan administrasi dan kerumahtanggaan
  - 9) Pengelolaan unit penunjang BP2IP Barombong
  - 10) Pengembangan system manajemen mutu BP2IP Barombong.
- b. Subbagian Tata Usaha Mempunyai Tugas yaitu:
- Melakukan penyusunan rencana, urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, surat menyurat, kearsipan, hubungan masyarakat, kerumahtanggaan, evaluasi, dan penyusunan laporan.
- c. Seksi Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Mempunyai Tugas Yaitu:
- Melakukan penyusunan program dan administrasi pengejaran, kerjasama dan praktek kerja lapangan, pengabdian masyarakat serta evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- d. Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas yaitu:
- Melakukan pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan.
- e. Kelompok Jabatan Fungsional Mempunyai tugas:
- Kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas keahliannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kelompok jabatan fungsional dikoordinasikan oleh seorang tenaga

fungsional senior yang ditunjuk oleh kepala BP2IP, jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

f. Perwakilan Manajemen Mutu (*Quality Management Representif*)

Merupakan unit non structural pada BP2Ip yang mempunyai tugas yaitu mendokumentasikan, memelihara dan mengendalikan system manajemen mutu pada BP2Ip. Perwakilan Manajemen Mutu dipimpin oleh seorang kepala perwakilan yang berada dibawah tanggungjawab langsung Kepala BP2IP.

g. Unit Penunjang mempunyai tugas Yaitu:

Melakukan kegiatan pelayanan dalam menunjang pelaksanaan kegiatan BP2Ip, masing-masing unit penunjang terdiri atas unit perpustakaan, unit asrama, unit kapal latih, unit bengkel, unit bahasa, unit laboratorium, unit simulator, unit poliklinik, dan berada dibawah koordinasi Kepala seksi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk unit bimbingan dan konseling, dan unit pembinaan mental dan moral.

- 1) Unit perpustakaan mempunyai tugas merencanakan pengadaan kebutuhan buku bacaan dan sumber informasi lainnya untuk keperluan pendidikan dan pelatihan serta melayani pengguna jasa perpustakaan.
- 2) Unit asrama mempunyai tugas menyediakan dan memelihara sarana akomodasi siswa.
- 3) Unit kapal latih mempunyai tugas mengelola pelatihan siswa dan memelihara kapal latih
- 4) Unit Bengkel mempunyai tugas menyiapkan perbengkelan untuk kegiatan praktikan perbengkelan

- 5) Unit bahasa mempunyai tugas melakukan peningkatan dan pembinaan kemahiran bahasa kepada siswa
- 6) Unit laboratorium mempunyai tugas mengelola dan merawat laboratorium, serta memberikan pelayanan dan pengembangannya.
- 7) Unit simulator mempunyai tugas mengelola dan merawat simulator serta memberikan pelayanan dan pengembangannya.
- 8) Unit poliklinik mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan perawatan kesehatan siswa lingkungan.
- 9) Unit bimbingan dan konseling mempunyai tugas penyiapan bahan bimbingan dan pembinaan siswa, bimbingan dan memberikan layanan konsultasi terhadap siswa yang memiliki permasalahan akademik dan kejiwaan.
- 10) Unit pembinaan mental dan moral mempunyai tugas melaksanakan pembinaan fisik, mental dan moral siswa.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang di masukkan dalam penelitian ini terdapat tiga karakteristik yaitu, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan berdasarkan umur dari responden. Rincian ketiga karakteristik tersebut di sajikan dalam bentuk table sebagai berikut:

#### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi(orang)	Presentase
Laki- laki	21	42%
Perempuan	29	58%
<b>Jumlah</b>	50	100%

Sumber: Data Primer, 2019

Table tersebut menunjukkan bahwa terdapat 21 orang responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 41 % dan 29 orang responden berjenis kelamin Perempuan dengan presentase 58%, berdasarkan presentase tersebut menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih dominan dari responden yang berjeniskelaminlaki-laki.

## 2. Berdasarkan Umur

**Table 2.karakteristik responden berdasarkan umur**

Umur	Frekuensi (orang)	Presentase
20-29	32	64%
30-39	13	26%
40-50	5	10%
Jumlah	50	100%

Table diatas menunjukkan bahwa terdapat 32 orang responden yang memiliki umur 20-29 tahun dengan frekuensi 64%, sisanya 13 orang yang memiliki umur 30-39 tahun dengan frekuensi 26% dan 5 orang yang memiliki umur 40-50 tahun dengan frekuensi 10%. Berdasarkan presentase tersebut menunjukkan bahwa responden yang berumur 20-29 tahun lebih dominan dari pada responden yang memiliki umur 30-39 dan 40-50.

## 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 3. Karakteristik berdasarkan pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
SMA	5	10%
Diploma	13	26%
Sarjana (S1)	27	54%
Pasca Sarjana(S2)	5	10%
<b>Jumlah</b>	50	100%

Sumber : Data Primer. 2019

Pada table di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) dalah berjumlah 27 orang dengan persentase 54% lebih besar dari pada responden yang berpendidikan diploma yang berjumlah 13 orang dengan presentase 26%, pascasarjana (S2) berjumlah 5 orang dengan presentase 10% dan pendidikan SMA berjumlah 5 orang dengan presentase 10%.

## 2. Analisis Deskriptif dan Perhitungan Skor Variabel X dan Y

### a. Analisis Deskriptif Variabel Evaluasi Kinerja (X)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel evaluasi kinerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan seperi yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.4 Analisis Deskriptif variabel Evaluasi Kinerja (X)**

pernyataan	SS		S		KR		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	30	60	20	40	0	0	0	0	0	0	4,60
2	21	42	27	54	2	6	0	0	0	0	4,38
3	24	48	25	50	1	2	0	0	0	0	4,46
4	23	46	27	54	0	0	0	0	0	0	4,46
5	26	52	23	46	1	2	0	0	0	0	4,50
6	24	48	26	52	0	0	0	0	0	0	4,48
7	23	46	26	52	1	2	0	0	0	0	4,44
8	22	44	25	50	3	6	0	0	0	0	4,38
9	20	40	28	56	2	4	0	0	0	0	4,36
Rata-rata											4,45

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dua pernyataan dengan tanggapa responden yang memiliki rata-rata terendah terdapat

pada pernyataan nomor 9 dengan indikator kemampuan hubungan interpersonal memiliki nilai rata-rata 4,36 selain itu, pernyataan nomor 2 dengan indikator kemampuan teknis memiliki nilai rata-rata 4,38 yang berarti berada pada posisi kedua terendah. Sedangkan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan indikator kemampuan teknis memiliki nilai rata-rata 4,60 dan pernyataan urutan tertinggi kedua terdapat pada pernyataan 5 dengan indikator kemampuan konseptual memiliki rata-rata 4,50. Sedangkan rata-rata dari semua indikator pada variabel evaluasi kinerja berjumlah 4,45.

b. Dari Analisis Deskriptif variabel Promosi Jabatan (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang Variabel Promosi Jabatan didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

NO	SS		S		KS		TS		STS		SKOR
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	30	60	20	40	0	0	0	0	0	0	4,60
2	24	48	25	50	1	2	0	0	0	0	4,46
3	31	62	19	38	0	0	0	0	0	0	4,62
4	19	38	29	58	2	4	0	0	0	0	4,34
5	27	54	22	44	1	2	0	0	0	0	4,52
6	21	42	29	58	0	0	0	0	0	0	4,42
7	22	44	27	54	1	2	0	0	0	0	4,42
8	20	40	29	58	0	0	1	2	0	0	4,36
Rata-rata											4,46

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat dua pernyataan dengan tanggapan responden yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan indikator pengalaman kerja

memiliki rata-rata 4,34 selain itu, pernyataan nomor 8 dengan indikator inisiatif memiliki nilai rata-rata 4,36 yang berarti berada pada posisi kedua terendah. Sedangkan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu terdapat pada pernyataan nomor 3 dengan indikator tingkat pendidikan memiliki nilai rata-rata 4,62 dan pernyataan urutan tertinggi kedua terdapat pada pernyataan 5 dengan indikator rasa tanggung jawab memiliki rata-rata 4,52. Sedangkan rata-rata dari semua indikator pada variabel evaluasi kinerja berjumlah 4,46

### 3. Metode Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk mengatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *corrected item- total correlation* lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.6 Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R Hitung	Sig	R Tabel	Ket
Evaluasi_Kinerja	1	0.667	0.000	0.30	valid
	2	0.670	0.000		valid
	3	0.674	0.000		valid
	4	0.676	0.000		valid
	5	0.795	0.000		valid
	6	0.709	0.000		valid
	7	0.638	0.000		valid
	8	0.606	0.000		valid
	9	0.600	0.000		valid
Promosi jabatan	1	0.636	0.000	0.30	valid
	2	0.729	0.000		valid
	3	0.705	0.000		valid
	4	0.727	0.000		valid
	5	0.797	0.000		valid
	6	0.693	0.000		valid

Variabel	Indikator	R Hitung	Sig	R Tabel	Ket
	7	0.768	0.000		valid
	8	0.754	0.000		valid

Sumber: output SPSS 22, 2017

Berdasarkan table hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang di tunjukka dengan nilai dari masing- masing item pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* positif dan lebih besar dari pada Rtabel.

#### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas di gunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diadakan untuk digunakan lebih lannjut. Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha* sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reabilitas data dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.7 Uji Reabilitas**

Variabel	Croncbach Alpha	Standar Reabilitas	Ket
Evaluasi Kinerja	0.876	0.60	Realibel
Promosi jabatam	0.901	0.60	Realibel

Sumber : output SPSS 22.2017

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien cronbact Alpha yang cukup besar, yaitu di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner addalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel evaluasi kinerja secara simultan dan parsial terhadap promosi jabatan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong. Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 dapat dilihat melalui table berikut ini:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,181	,470		2,513	,015
	Evaluasi_Kinerja	,739	,105	,712	7,034	,000
a. Dependent Variable: Promosi_Jabatan						

Sumber: output SPSS 22,2017

Dari table diatas di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,181 + 0,739X$$

Persamaan diatas dijelaskan ebagai berikut:

$a = 1,181$ ; artinya nilai variabel evaluasi kinerja bernilai konstan atau sama dengan nol maka promosi jabatan senilai 1,181

$bx = 0,739$  ; artinya variabel evaluasi kinerja (X) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.

### 5. Uji Hipotesis

**Tabel 4.9 Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,181	,470		2,513	,015
	Evaluasi_Kinerja	,739	,105	,712	7,034	,000

a. Dependent Variable: Promosi_Jabatan
--

Sumber: output SPSS 22,2017

Berdasarkan table diatas ,berikut ini dijelaskan pengaruh evaluasi kinerja terhadap promosi jabatan:

Hasil pengujian dengan SPSS pengaruh evaluasi kinerja (X) terhadap promosi jabatan (Y) diperoleh nilai koefisien = 0,739 dengan tingkat signifikan 0,00 dengan batas signifikan (  $\alpha$  ) = 0,05 maka nilai batas signifikan (  $\alpha$  = 0,5) > tingkat signifikan 0,00, maka hipotesis dapat di terima hal ini berarti Evaluasi Kinerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan (Y). Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ Diduga Bahwa Terdapat Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran barombong Makassar” dapat di terima.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Seperti yang telah dibahas pada bagian terdahulu, kini telah banyak perusahaan menggunakan standar nilai baik tidaknya pekerjaan pegawainya melalui evaluasi kinerja, dari penilaian prestasi yang di peroleh dari evaluasi kinerja mengakibatkan adanya promosi jabatan dari pegawai tersebut, jadi alasan terjadinya promosi jabatan adalah penilaian kinerja dengan evaluasi kinerja.

Dalam kegiatan pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan gaji, pemindahan unit dan promosi jabatan.

Meski demikian tidak semua perusahaan dan pegawai memahami arti penting dari kinerja dan hubungannya dengan promosi jabatan bahkan masih ada perusahaan yang terkadang tidak melihat arti penting dari kinerja pegawai sehingga evaluasi kinerja menjadi terkesan tidak bermanfaat dan bahkan berhubungan dengan promosi jabatan.

Menurut R. Wayne Mondy dalam menilai sumber daya manusia perusahaan, data harus tersedia untuk mengidentifikasi mereka yang memiliki potensi untuk di promosikan. Melalui evaluasi kinerja dapat di temukan bahwa terdapat kekurangan jumlah karyawan yang siap untuk memasuki manajemen.

Secara umum hasil pengujian variabel evaluasi kinerja mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan. Dari hasil perhitungan statistic bahwa evaluasi kinerja (x) berpengaruh terhadap promosi jabatan hal ini di tunjukkan dari persamaan regresi linier sederhana diperoleh koefisien regresi variabel evaluasi kinerja sebesar 0,739 dengan tingkat signifikan 0,00 dan valid dengan nilai 0,876.

Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, dan semakin baik pelaksanaan evaluasi kinerja maka semakin baik pula promosi jabatan yang akan di dapatkan oleh pegawai BP2IP Barombong.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sukma Juwati dan Tajuddin 2012 yang mengatakan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan bahwa evaluasi kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, dengan nilai koefisien 0,739 dan tingkat signifikan 0,00 dengan batas signifikan ( ) = 0,05m maka nilai batas signifikan (0,05) > tingkat signifika 0,00 yang berarti bahwa hipotesis atau dugaan sementara dapat di terima.

#### **B. Saran**

Setelah penulis melakukan penelitian di BP2IP Barombong dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 50 orang kepada pegawai maka penulis dapat menyarankan bahwa yang paling penting dilakukan oleh BP2IP Barombong adalah meningkatkan evaluasi kinerjanya dan memberikan fasilitas atau memfasillitasi kepada pegawai agar mampu menuangkan kreatifitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengarah kepada peningkatan kinerja atau pencapaian seorang pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan, semakin baik evaluasi kinerja di lakukan maka semakin baik pula dampak promosi jabatan yang di rassakan pegawai dan dapat memotivasi pegawai untuk maningkatkan kreatifitasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dassler, G. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT. Indeks. Jakarta
- Handoko, H, T., 2004. *Manajemen Sumber Daya Mnesia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. BPFE
- Hasan. 2008. *Marketing*. Yogyakarta. Media Pressindo
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Mangkuprawira, dan Simanjuntak. 2005. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. FEUI. Jakarta
- Mathis, and jacson. 2006. *Human Resource Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat
- Maggisio, Siagian. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Jakarta
- Mondy, W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Gavindo Persada. Jakarta
- Robbins, Kal. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba. Jakarta
- Siagian. 2009. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sugiono. 2003. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R.&D*. Alfabeta. Bandung
- Wahyudi, B. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan Ketiga. Sultan. Bandung

### UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R Hitung	Sig	R Tabel	Ket
Evaluasi_Kinerja	1	0.667	0.000	0.30	valid
	2	0.670	0.000		valid
	3	0.674	0.000		valid
	4	0.676	0.000		valid
	5	0.795	0.000		valid
	6	0.709	0.000		valid
	7	0.638	0.000		valid
	8	0.606	0.000		valid
	9	0.600	0.000		valid
Promosi jabatan	1	0.636	0.000	0.30	valid
	2	0.729	0.000		valid
	3	0.705	0.000		valid
	4	0.727	0.000		valid
	5	0.797	0.000		valid
	6	0.693	0.000		valid
	7	0.768	0.000		valid
	8	0.754	0.000		valid

### UJI REABILITAS

Variabel	Croncbach Alpha	Standar Reabilitas	Ket
Evaluasi Kinerja	0.876	0.60	Realibel
Promosi jabatam	0.901	0.60	Realibel

## Analisi Regresi Sederhana

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	1,181	,470	2,513	,015	
	Evaluasi_Kinerja	,739	,105	,712	7,034	,000

a. Dependent Variable: Promosi\_Jabatan

## UJI T

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	1,181	,470	2,513	,015	
	Evaluasi_Kinerja	,739	,105	,712	7,034	,000

a. Dependent Variable: Promosi\_Jabatan

## Koef r2

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change			
1	,712 <sup>a</sup>	,508	,497	,26799	,508	49,471	1	48	,000	1,405

a. Predictors: (Constant), Evaluasi\_Kinerja

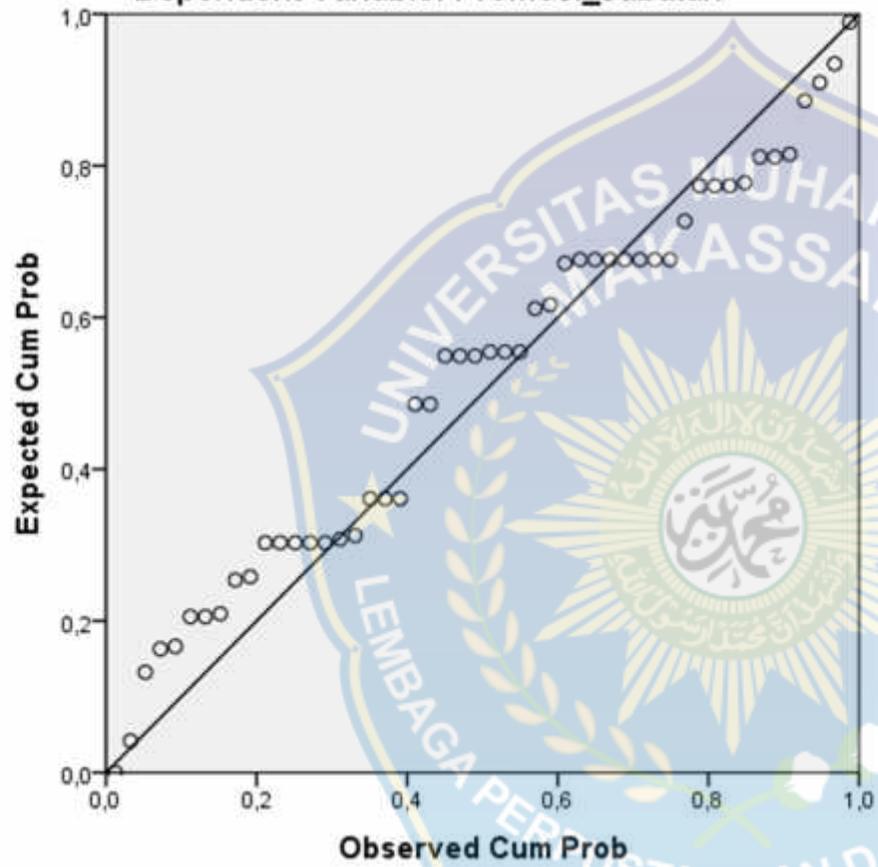
b. Dependent Variable: Promosi\_Jabatan

UJI Norma



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Promosi\_Jabatan



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Zero-order	Correlations		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta				Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,181	,470		2,513	,015					
	Evaluasi_Kinerja	,739	,105	,712	7,034	,000	,712	,712	,712	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Promosi\_Jabatan



PENGARUH EVALUASI KINERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN  
PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ILMU  
PELAYARAN BAROMBONG

Keterangan Pengisian

Jawablah pertanyaan berikut dengan memberikan tanda centang pada kolom yang tersedia

SS (skor 5) = Sangat Setuju

S (skor 4) = Setuju

KS (skor 3) = Kurang Setuju

TS (skor 2) = Tidak Setuju

STS (skor 1) = Sangat Tidak Setuju

Biodata Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Evaluasi Kinerja (X)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan teknis						
1	Saya mampu menggunakan pengetahuan berdasarkan pengalaman untuk melaksanakan tugas yang di berikan oleh atasan					
2	Saya mempunyai cara atau metode tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
3	Saya mampu menggunakan peralatan atau fasilitas yang di sediakan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
Kemampuan konseptual						
4	Saya memahami tugas yang diberikan oleh atasan saya					
5	Saya mampu bertanggungjawab terhadap tugas – tugas saya sebagai seorang karyawan					
6	Saya mampu memberikan sumbangan pemikiran kepada karyawan lain yang berada dalam bidang lain untuk menyelesaikan suatu permasalahan atau pekerjaan					
Kemampuan hubungan interpersonal						
7.	Saya dapat bekerja sama dengan orang lain/karyawan lain dalam menyelesaikan tugas yang di berikan					
8.	Saya mampu memotivasi karyawan lain					
9.	Saya mampu bernegosiasi dengan karyawan maupun atasan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan permasalahan					

Promosi Jabatan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kejujuran					
1	Saya jujur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan					
	Loyalitas					
2	Saya mampu membela / menjaga nama baik perusahaan baik di dalam maupun di luar pekerjaan/perusahaan					
	Tingkat Pendidikan					
3	Saya di promosikan jabatan berdasarkan dengan tingkat pendidikan atau riwayat pendidikan					
	Pengalaman Kerja					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengalaman yang telah saya dapat					
	Rasa tanggung jawab					
5.	Saya mampu bertanggung jawab atas kebijaksanaan dan hasil kerja saya					
	Kepemimpinan					
6.	Saya memiliki pribadi yang kuat beribawa serta mampu mempengaruhi orang lain					
	Kerja sama					
7.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain untuk hasil kerja yang lebih baik.					
	Inisiatif					
8.	Saya mampu mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih berdaya guna.					



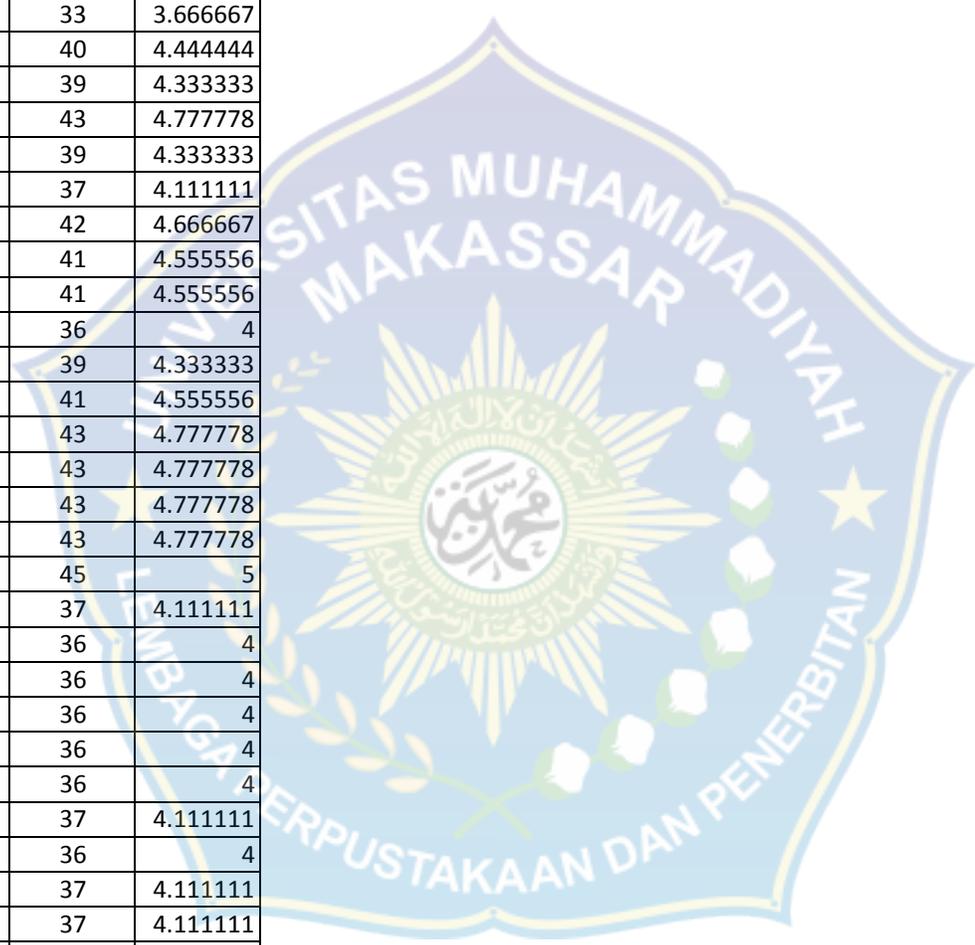
variabel x

no	1	2	3	4	5	6	7	8
1	5	4	5	5	5	4	4	5
2	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	5	5	5	3
4	4	4	5	5	4	5	3	5
5	5	5	5	4	5	5	5	3
6	5	4	5	5	5	5	5	5
7	4	5	4	5	5	5	5	4
8	5	4	4	4	4	4	4	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	5	5	4	4	4
11	4	3	4	4	3	4	4	3
12	4	4	5	5	5	4	5	4
13	4	4	4	4	4	5	5	4
14	5	5	4	5	5	5	5	4
15	5	5	5	4	4	5	3	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	4	4	5	4	5	5
18	5	5	5	4	4	5	4	5
19	4	4	5	5	5	5	4	5
20	4	4	3	4	4	5	4	4
21	5	4	5	4	5	4	4	4
22	5	5	4	5	4	5	4	5
23	5	5	4	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	4	4
25	5	5	5	4	5	5	5	4
26	5	5	5	4	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	4	4	4	4	4	4	4
37	4	5	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	5	4	4	4	4	5
47	5	5	5	4	5	4	5	4
48	5	4	4	4	4	4	5	5

49	4	3	4	4	5	4	5	5
50	5	4	5	5	5	5	5	5



9	jumlah	rata-rata
4	41	4.555556
5	83	4.888889
4	39	4.333333
5	40	4.444444
3	40	4.444444
5	44	4.888889
5	42	4.666667
5	39	4.333333
4	36	4
4	39	4.333333
4	33	3.666667
4	40	4.444444
5	39	4.333333
5	43	4.777778
3	39	4.333333
5	37	4.111111
5	42	4.666667
4	41	4.555556
4	41	4.555556
4	36	4
4	39	4.333333
4	41	4.555556
4	43	4.777778
5	43	4.777778
5	43	4.777778
4	43	4.777778
5	45	5
4	37	4.111111
4	36	4
4	36	4
4	36	4
4	36	4
4	36	4
4	37	4.111111
4	36	4
4	37	4.111111
4	37	4.111111
4	41	4.555556
5	45	5
5	45	5
5	45	5
5	45	5
4	37	4.111111
5	45	5
5	45	5
4	38	4.222222
4	41	4.555556
5	40	4.444444



4	38	4.222222
5	44	4.888889

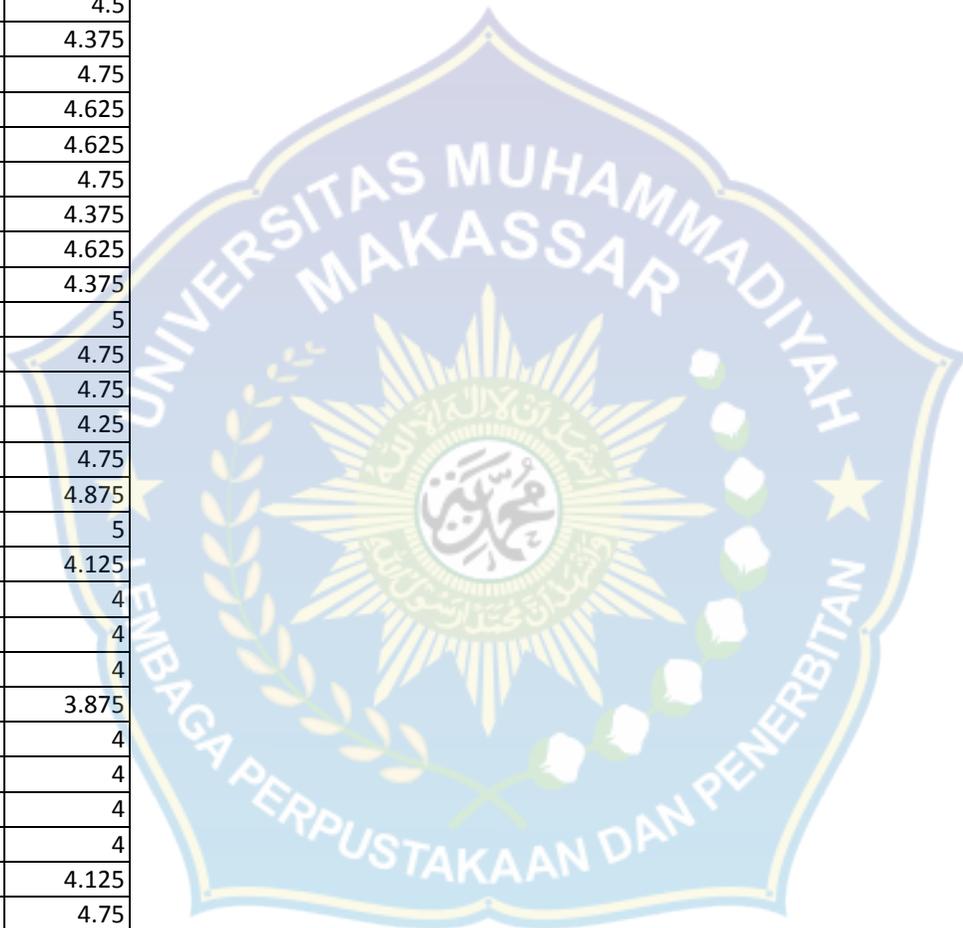


no	1	2	3	4	5	6	7	8
1	5	4	5	3	5	4	4	4
2	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	3	3	4	4	4
7	5	4	5	5	4	5	4	4
8	4	4	5	4	4	4	5	5
9	5	4	5	4	5	4	4	4
10	4	4	5	4	4	4	4	4
11	4	5	5	4	4	4	4	4
12	4	5	5	4	4	4	5	5
13	5	4	4	4	5	4	5	4
14	5	5	4	4	5	5	5	5
15	5	4	5	5	5	5	4	4
16	5	5	5	4	5	4	5	4
17	4	4	5	5	5	5	5	5
18	4	5	5	4	5	4	4	4
19	5	5	5	4	4	4	5	5
20	5	5	4	4	4	5	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	5	4	5	5
23	5	4	5	4	5	5	5	5
24	5	4	4	4	5	4	4	4
25	5	4	5	5	5	5	5	4
26	5	5	5	5	5	5	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	5	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	4	4	5	4	5	5
47	5	5	5	5	5	4	5	4
48	5	5	5	5	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	5	4	4

50	5	5	5	5	5	5	5	5
----	---	---	---	---	---	---	---	---



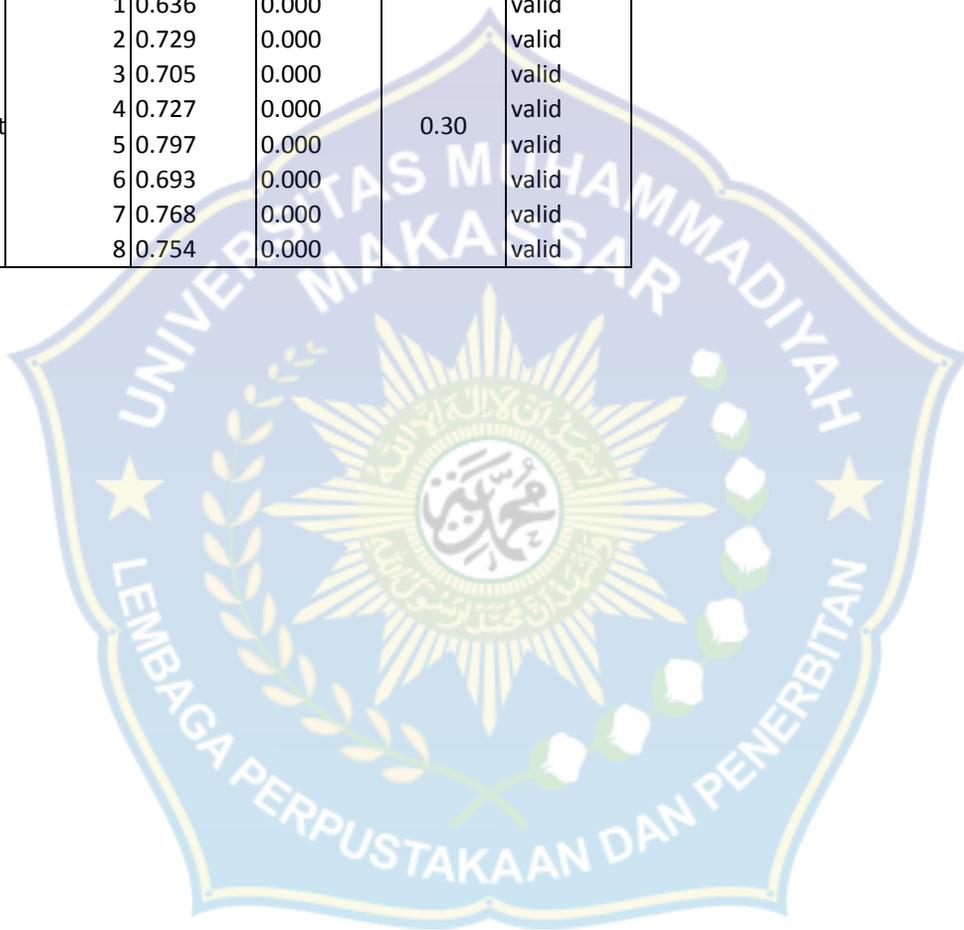
jumlah	rata-rata
34	4.25
39	4.875
34	4.25
36	4.5
34	4.25
29	3.625
36	4.5
35	4.375
35	4.375
33	4.125
34	4.25
36	4.5
35	4.375
38	4.75
37	4.625
37	4.625
38	4.75
35	4.375
37	4.625
35	4.375
40	5
38	4.75
38	4.75
34	4.25
38	4.75
39	4.875
40	5
33	4.125
32	4
32	4
32	4
31	3.875
32	4
32	4
32	4
32	4
32	4
33	4.125
38	4.75
40	5
40	5
40	5
40	5
33	4.125
40	5
40	5
37	4.625
38	4.75
36	4.5
33	4.125





Variabel	Indikator	R Hitung	Sig	R Tabel	Ket
Evaluasi_K inerja	1	0.667	0.000	0.30	valid
	2	0.670	0.000		valid
	3	0.674	0.000		valid
	4	0.676	0.000		valid
	5	0.795	0.000		valid
	6	0.709	0.000		valid
	7	0.638	0.000		valid
	8	0.606	0.000		valid
	9	0.600	0.000		valid
Promosi jabat	1	0.636	0.000	0.30	valid
	2	0.729	0.000		valid
	3	0.705	0.000		valid
	4	0.727	0.000		valid
	5	0.797	0.000		valid
	6	0.693	0.000		valid
	7	0.768	0.000		valid
	8	0.754	0.000		valid

Variabel Evaluasi Kinerja Promosi jabatan
---





Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Ket
0.876	0.60	Realibel
0.901	0.60	Realibel





## RIWAYAT HIDUP



JUMRAWATI, Dilahirkan di kabupaten Sinjai tepatnya di Dusun Desa Lappacinrana pada tanggal 22 oktober 1997. Anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Saleng dan Naisyah. Peneliti menyelesaikan sekolah di Dasar di SDN 1 Pekorea Kecamatan Aere Kabupaten Kolaka Timur pada tahun 2009. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Aere Kecamatan Aere Kabupaten Kolaka Timur dan tamat pada Tahun 2012 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas pada SMA N 1 Lambandia Kecamatan Lambandia Kabupaten Kolaka Timur pada dan selesai pada tahun 2015 . Pada tahun 2015 peneliti melanjutkan pendidikannya di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen. Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada tahun 2019.

