

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRESTASI
KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Diajukan Oleh

**AYU SEKAR MELATI
NIM 4516012013**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASAR
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : Analisis Kopetensi Sumber Daya Manusia Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Nama : Ayu Sekar Melati

Stambuk/NIM : 4516012013

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Sumber Daya Manusia

Tempat Penelitian : Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Telah Disetujui:

Pembimbing I



Dr. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si

Pembimbing II



Dr. Hj. Herminawaty, SE, MM

Mengetahui dan Mengesahkan

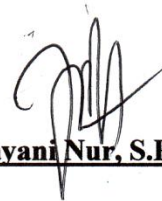
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis
Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa




Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Ketua Program Studi Manajemen



Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : AyuSekar Melati
Stambuk / NIM : 4516012013
Program Studi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini, saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 27 September 2020



Mahasiswa yang bersangkutan


AyuSekar Melati

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Jadilah aku yang mencintai diriku sendiri. Mencintai dirimu sendiri adalah yang terpenting, tolong hargailah dirimu. Istirahatlah sebentar, nikmati hidupmu dengan nyaman.”

(Kim Namjoon)

“Belajar mencintai dirimu sendiri dengan cara ubah pikiranmu dan kamu dapat mengubah duniamu”

(Ayu Sekar Melati)

PERSEMBAHAN KEPADA:

Dengan Bersyukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Ku Persembahkan Karyaku ini Kepada:

- **Ida Sang Hayangwidhi Wasa** karena atas segala petunjuk dan Kebesaran-Nya penulis di berikan kesehatan sehingga dapat menempuh semuanya.
- Buat **Papadan Ibuyang** tercinta dan kusayangi yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan serta doa pada saya.
- **Keluarga-keluargaku** yang kusayangi yang selalu menasehati, memberikan motivasi dan dukungan serta doa.
- **Sahabat-sahabatku** yang juga selalu memberi bantuan dan motivasinya serta selalu memberi nilai arti dalam sebuah persahabatan dan kepadasemuapihak yang telah banyak membantu.
- **Fakultas Ekonomi** Universitas Bosowa Makasar, Almamaterku yang kubanggakan dan semoga tetap jaya.
- Kepada grup boy band k-pop **BTS (Bangtan Sonyeodan)** yang terdiri dari Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan Jeon Jungkook terima kasih telah menciptakan karya musik yang indah sehingga aku dapat semangat mengerjakan penulisan skripsi ini hingga akhir.

ABSTRAK

Ayu Sekar Melati, 2020. Skripsi. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, dibimbing oleh Hasanuddin Remmang, dan HJ. Herminawaty.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kopetensi Sumber Daya Manusia terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan; dan (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang dominan berpengaruh terhadap Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

Kesimpulan penelitian adalah (1) terdapat pengaruh kopetensi sumber daya manusia terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan; (2) terdapat pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan; dan (3) terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan kopetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Kata Kunci: *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan*

ABTRACT

Ayu Sekar Melati, 2020. Thesis. Analysis of Human Resource Competence and Work Achievement in Promotion of Position of the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province, supervised by Hasanuddin Remmang and HJ. Herminawaty.

The objectives of this study were (1) To determine and analyze the effect of Human Resource Competence on Job Promotion at the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province; (2) To determine and analyze the effect of promotion at the Office of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province; and (3) To identify and analyze the dominant influence on the Manpower and Transmigration Office of South Sulawesi Province. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing

The conclusions of the study were (1) there was an effect of competence in human resources on promotion at the Department of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province; (2) there is an effect of employee work performance on promotion to position at the Office of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province; and (3) there is a simultaneous and significant influence on the competence of human resources and employee work performance on promotion to positions at the Office of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province.

Keywords: Human Resources Competence, Job Performance, Job Promotion

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan Tuhan Yang Maha Esa, Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dengan mengambil Judul” Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan”.

Penulis mengucapkan terimah kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Dengan Bersyukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa, Ku Persembahkan Karyaku ini Kepada:

1. **Ida Sang Hayang Widhi Wasa** karena atas segala petunjuk dan Kebesaran-Nya penulis di berikan kesehatan sehingga dapat menempuh semuanya.
2. Buat **Papadan Ibu** yang tercinta dan kusayangi yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan serta doa pada saya.
3. **Keluarga-keluargaku** yang kusayangi yang selalu menasehati, memberikan motivasi dan dukungan serta doa.
4. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Dr.HJ. Herminawaty, SE,. M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi Dan bisnis Universitas Bosowa.

6. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
7. Kepada bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE,M.Si dan Ibu Dr.HJ. Herminawaty, SE,. M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
8. **Seluruh Dosen universitas bosowa Fakultas Ekonomi dan bisnis** yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah,beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa,terimah kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi serta Almamaterku yang ku banggakan dan semoga tetap jaya.
9. Kepada grup boy band k-pop **BTS (BangtanSonyeodan)** yang terdiri dari Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan JeonJungkook terima kasih telah menciptakan karya musik yang indah sehingga aku dapat semangat mengerjakan penulisan skripsi ini hingga akhir.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin Ya Rabbal alam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1. Tujuan Penelitian	5
1.3.2. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Kompetensi Sumber Daya Manusia	8
2.2.3. Prestasi Kerja	13
2.1.4. Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagaan Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan	18
2.2. Kerangka Pikir	25
2.2.1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.....	25
2.2.2. Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi	
2.2.3. Provinsi Sulawesi Selatan	26
Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan	26
2.3. Hipotesis Penelitian.....	29

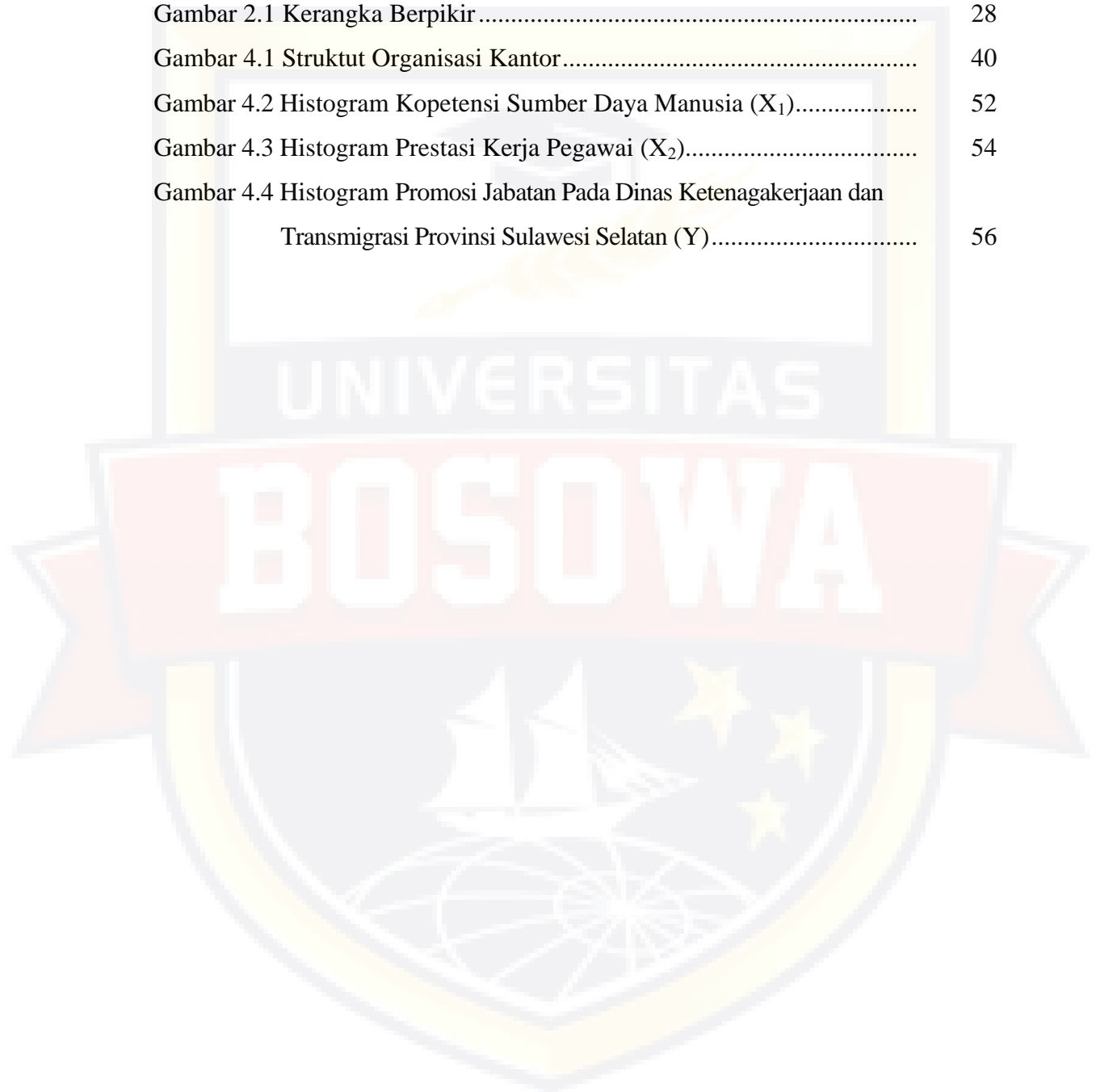
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Daerah dan Waktu Penelitian	30
3.2. Jenis dan Sumber Data	30
3.2.1. Jenis Data	30
3.2.2. Sumber Data	31
3.3. Metode Pengumpulan Data	31
3.4. Populasi dan Sampel Random	32
3.5. Metode Penelitian	33
3.5.1 Deskripsi Data	33
3.5.2. Pengajuan Syarat Analisis	33
3.5.3. Uji Hipotesis	33
3.6. Defenisi Operasional	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.1.2. Visi Dan Misi Perusahaan	38
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan	40
4.1.4. Tugas Dan Fungsi Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Selatan	41
4.2. Deskripsi Responden.....	49
4.3. Pembahasan.....	50
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor	40
Gambar 4.2 Histogram Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1).....	52
Gambar 4.3 Histogram Prestasi Kerja Pegawai (X_2).....	54
Gambar 4.4 Histogram Promosi Jabatan Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y).....	56



DAFTAR T ABEL

Tabel.4.1. Statistics Deskriptif Variabel Kopetensi Sumber Daya Manusia (X_1).....	51
Tabel 4.2. Frekuensi Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1).....	52
Tabel 4.3 Tabel Statistics Deskriptif Variabel Prestasi kerja pegawai (X_2)	53
Tabel.4.4. Tabel Frekuensi Prestasi Kerja Pegawai (X_2).....	53
Tabel.4.5. Statistics Deskriptif Variabel Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)	55
Tabel.4.6. Tabel Frekuensi Variabel Promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)	55
Tabel.4.7 Pengujian Normalitas Data Variabel Kopetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Prestasi Kerja Pegawai (X_2) dan Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan(Y) melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	57
Table.4.8. Pengujian Linearitas Variabel Kopetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dengan Variabel Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)	59
Table.4.9. Pengujian Linearitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai (X_2) dengan Variabel Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)	60
Tabel.4.10. Coefficients ^a	63
Tabel.4.11.ANOVA ^a Pengaruh Variabel Kopetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Prestasi Kerja Pegawai (X_2) Terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y).....	65
Tabel 4.12 Model Summary Koefisien Determinasi.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam pengembangan pengelolaan suatu instansi karena kemajuan dan keberhasilan suatu instansi sangat ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Olehnya itu, suatu instansi harus mampu memahami kondisi dan kemampuan pegawainya karena peran pegawai dalam suatu instansi sangat penting dalam mewujudkan kesuksesan dan keberhasilan suatu instansi. Keberhasilan dan kemajuan suatu instansi pada dasarnya dapat didukung dengan program yang efektif melalui pengembangan dan pemberian penghargaan serta mengakui kemampuan pegawai dengan melaksanakan promosi jabatan.

Promosi jabatan yang diberikan instansi kepada pegawai di dasari atas kemampuan dan hasil kerjanya karena promosi jabatan merupakan sesuatu yang sangat dinanti-nantikan oleh seorang pegawai dalam suatu instansi. Promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatanlain yang lebih tinggi yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang didudukisebelumnya. Menurut Hasibuan (2013) bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut: (a) Kejujuran yakni kejujuran dalam bekerja; (b) Disiplin yakni ketaatan terhadap peraturan organisasi dan kehadiran; (c) Prestasi Kerja yakni pencapaian hasil kerja; (d) Kerjasama yakni

kerjasama antar pegawai dan kerjasama dengan pimpinan; (e) Kecakapan yakni pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas; (f) Loyalitas yakni bekerja secara total untuk organisasi; (g) Kepemimpinan yakni kemampuan membentuk *team work*; dan (h) Pendidikan yakni pendidikan pegawai itu sendiri. Untuk mewujudkan seorang pegawai tersebut memperoleh dan mendapatkan promosi jabatan dalam suatu instansi dari atasan atau pimpinan maka salah satu faktor yang mendukung dan mempengaruhinya adalah faktor kompetensi sumber daya manusia yang baik dan handal.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Dimana kompetensi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungannya berkaitan dengan performa yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan. Kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan agar mendapatkan suatu promosi jabatan adalah motif (*motive*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Selain faktor kompetensi sumber daya manusia faktor lain yang mendukung atau dapat mempengaruhi seorang pegawai mendapatkan promosi jabatan adalah faktor prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Beberapa indikator yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk memperoleh promosi jabatan

diantaranya adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.

Apabila kedua faktor tersebut yakni kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja dimiliki oleh pegawai maka suatu saat nanti pegawai tersebut akan mendapatkan promosi jabatan dari atasan atau pimpinannya.

Namun berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa para pegawai khususnya di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan kurang mendapatkan promosi jabatan dari atasannya hal ini disebabkan karena pegawai kurang memiliki kecakapan dan pengalaman kerja serta prestasi kerja, tingkat pendidikan pegawai masih rendah, pegawai kurang jujur dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, rendahnya loyalitas dari para pegawai, dan kurang inisiatif dan kreatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Permasalahan lain yang ditemukan adalah kurangnya kompetensi sumber daya dari pegawai itu sendiri hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta sikap perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tidak sesuai dengan peraturan yang ada pada instansi tempat ia bekerja. Disamping itu masalah lainnya adalah rendahnya prestasi kerja pegawai, ini terlihat dari kurangnya kecakapan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan kurangnya kejujuran, kesetiaan, kedisiplinan, kreativitas dan kerjasama pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan”.

Adapun jumlah pegawai berdasarkan pendidikan pada tahun 2020

NO	TAHUN	PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	2018	SMA	31
		S1	109
		S2	49
		S3	3
	JUMLAH	192	
2.	2019	SMA	31
		S1	109
		S2	49
		S3	3
	JUMLAH	192	
3.	2020	SMA	31
		S1	109
		S2	49
		S3	3
	JUMLAH	192	

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah prestasi kerja pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan

pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan?

3. Variabel apakah yang dominan berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang dominan berpengaruh terhadap Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menganalisis kompetensi SDM dan prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi

Selatan

Sebagai bahan masukan bagi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan agar atasan/pimpinan memberikan promosi jabatan kepada pegawai dengan memperhatikan kompetensi SDM dan Prestasi kerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai analisis kompetensi SDM dan prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula yang di sebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri.

Manajemen sumber daya manusia di dasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu di laksanakan oleh manejer mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja.

Tidak ada defenisi yang sama tentang manajemen sumber daya manusia sebagai perbandingan dapat di kemukakan bagaimana orang-orang dapat di kelolah dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi, Amstrong (1994). menurut Kenooy (1990) suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintergrasikan MSDM ke dalam strrategi bisnis. Pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai

keunggulan kompetitif, melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen yang tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik-teknik personel, Storey (1995).

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain dengan unsur utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia

2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan yang digelutinya. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu

sebagai sesuatu yang penting sebagai unggulan di bidang tersebut.

Menurut Wibowo (2007) bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Sedangkan menurut Amstrong (2005) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Sementara menurut Hutapea dan Thoha (2008) bahwa kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan definisi dari para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap, dan merupakan karakteristik yang mendasari seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya.

b. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Sedangkan Wirawan (2009) mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah melukiskan karakteristik pengetahuan,

keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Menurut KadekDesianaWati dkk, (2014) bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesipencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan teori tentang kompetensi sumber daya manusia tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Dimana kompetensi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungannya berkaitan dengan performa yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

c. Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi memiliki ciri atau karakteristik yang dipakai untuk membedakan antara seseorang yang berkinerja unggul dengan seseorang yang berkinerja rata-rata atau seseorang yang perilaku efektif dan

perilaku yang tidak efektif. Karakteristik kompetensi bagi organisasi, dapat membantu proses rekrutmen, seleksi, menentukan imbalan, pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja.

Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2014) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, adalah sebagai berikut: (1) motif (*motive*); (2) sifat (*traits*); (3) konsep diri (*self-concept*); (4) pengetahuan (*knowledge*); dan (5) keterampilan (*skill*).

- 1) Motif (*Motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat (*Traits*), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep Diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya.
- 4) Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah (*study, learning*) dan pengalaman (*experience*) serta intuisi (*intuition*). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi,

pengalaman dan sikap yang dimiliki seseorang.

- 5) Keterampilan (*Skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi, pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh mengorganisasi data dan rencana) dan pemikiran konseptual.

d. Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Hutapea dan Thoah (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, adalah sebagai berikut:

(1) Pengetahuan (*knowledge*); (2) Keterampilan (*skill*); (3) Sikap (*attitude*).

1. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya. Ilmu atau informasi yang dimiliki seorang pegawai dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi suatu organisasi atau instansi.
2. Keterampilan (*skill*), adalah suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh suatu instansi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal. Misalnya keterampilan bekerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik

secara individu atau kelompok. Keterampilan ini sangat diperlukan bagi pegawai yang sudah menduduki jabatan tertentu, karena keterampilan ini dalam berkomunikasi, memotivasi dan mendelegasi. Selain pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.

3. Sikap (*attitude*), adalah pola tingkah seseorang pegawai di dalam peran melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan suatu instansi, apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilakukan sebaik-baiknya.

2.1.3 Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Hasibuan (2012) prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.” Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.Sedangkan Sutrisno (2010) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Berdasarkan kedua teori tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental pegawai yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu

memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

c. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
- 2) Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- 3) Jangka Waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Menurut Hasibuan (2003) beberapa indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya.

2) Kejujuran

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

3) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreativitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

5) Kerja Sama

Kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

6) Kepemimpinan

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

7) Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang

menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

8) Prakarsa

Kemampuan berpikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9) Kecakapan

Kecakapan pegawai dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan.

10) Tanggung Jawab

Kejadian pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

d. Cara Mengukur Prestasi Kerja

Menurut Flippo (2012) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

- 1) Mutu kerja: berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja: berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang dibeerikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan: berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu

libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

- 4) Sikap: merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4 Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagaan Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan kebanggaan bagi setiap pegawai dalam suatu instansi. Adanya promosi jabatan ini berarti memberikan kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai tersebut.

Promosi jabatan mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun bagi suatu instansi secara keseluruhan. Dengan memberikan kesempatan promosi berarti instansi melakukan usaha pengembangan pegawai melalui jenjang karier yang jelas sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi. Dengan demikian, kelangsungan operasional suatu instansi atau lembaga akan lebih terjamin. Hal tersebut dijelaskan oleh Nitisemito (2002) bahwa promosi mempunyai arti penting bagi setiap instansi, sebab dengan promosi berarti kestabilan instansi dan moral pegawai akan dapat lebih terjamin. Kedua hal ini merupakan yang minimal harus ditimbulkan,

bilamana perusahaan itu mengadakan promosi.

Siagian (2011) promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Sedangkan pengertian promosi jabatan menurut Hasibuan (2011) adalah promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar.

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

b. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Promosi jabatan hendaknya memberikan informasi yang jelas apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang pegawai di dalam instansi tersebut. Hal ini penting supaya pegawai dapat mengetahuinya dan memperjuangkan nasibnya. Beberapa dasar yang biasa dipakai untuk menentukan promosi jabatan adalah:

1) Kecakapan kerja

Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang

diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan. Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi:

- a) Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan
- b) Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen
- c) Kecakapan dalam memberi motivasi secara langsung.

2) Senioritas

Pihak pegawai menghendaki unsur senioritas lebih ditekankan dalam penentuan promosi. Mereka berpendapat bahwa makin lama bekerja, maka makin berpengalaman pula seseorang, sehingga diharapkan kecakapan kerja mereka makin baik dan mencerminkan loyalitas pegawai terhadap instansi. Dasar pelaksanaan promosi berdasarkan senioritas mempergunakan anggapan:

- a) Bahwa prestasi kerja seorang pegawai banyak ditentukan dari pengalaman kerjanya.
- b) Meningkatnya loyalitas pegawai dan menghargai kesetiaan pegawai terhadap instansi.

3) Kombinasi kecakapan dan senioritas

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang

berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Promosi berdasarkan kombinasi ini merupakan dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan yang paling pintar sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman atau kecakapan kerja saja dapat teratasi. Dalam memilih karyawan yang akan dipromosikan hendaknya memenuhi syarat-syarat tertentu. Tujuannya adalah untuk meyakinkan bahwa karyawan yang akan dipromosikan tersebut mempunyai kemampuan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Menurut Nitisemito (2002) bahwa syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

1) Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

2) Tingkat pendidikan

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

3) Loyalitas

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

4) Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

5) Tanggung jawab

Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.

6) Kepandaian bergaul

Misalnya jabatan untuk salesman adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi.

7) Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.

8) Inisiatif dan Kreatif

Untuk syarat promosi terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

c. Tujuan Promosi Jabatan

Keberhasilan instansi atau organisasi pada dasarnya dapat didukung dengan program yang efektif, dimana dengan adanya

promosi jabatan pegawai akan diberikan pengakuan dari instansi atau organisasi atas kemampuan dan hasil kerjanya. Promosi jabatan merupakan sesuatu yang sangat dinanti-nantikan oleh seorang pegawai dalam suatu instansi.

Tujuan umum diberikannya promosi menurut Hasibuan (2013) adalah:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat memberikan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.
Agar jabatan ini tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukanlamarannya.
- 11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan setelah lulus dalam masa percobaannya.

d. Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013) bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

- 1) Kejujuran: kejujuran dalam bekerja
- 2) Disiplin: ketaatan terhadap peraturan organisasi dan kehadiran
- 3) Prestasi Kerja: pencapaian hasil kerja
- 4) Kerjasama: kerjasama antar pegawai dan kerjasama dengan pimpinan
- 5) Kecakapan: pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas
- 6) Loyalitas: bekerja secara total untuk organisasi
- 7) Kepemimpinan: kemampuan membentuk *team work*

8) Pendidikan: pendidikan pegawai

2.2 Kerangka Berpikir

2.2.1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata.

Semakin tinggi kompetensi sumber daya yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin besar dan tinggi pula peluang pegawai tersebut untuk menduduki suatu jabatan dalam suatu instansi atau organisasi dalam hal ini promosi jabatan dapat didapatkan oleh seorang pegawai apabila pegawai tersebut memiliki kompetensi sumber daya manusia yang handal. Kompetensi sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar mendapatkan promosi jabatan adalah motif (*motive*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*).

2.2.2. Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja memiliki peran penting bagi setiap pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan.

Beberapa indikator penilaian prestasi kerja pegawai agar mendapatkan promosi jabatan yaitu kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Apabila para pegawai memiliki indikator tersebut dalam dirinya maka suatu saat pasti akan mendapatkan promosi jabatan dari atasannya. Karena dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi, sehingga dengan adanya promosi tersebut juga akan dapat memberikan status sosial, tanggung jawab, wewenang dan penghasilan yang bertambah bagi pegawai yang mendapatkan promosi jabatan.

2.2.3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang biasanya diikuti oleh tugas,

tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Seorang pegawai yang ingin memperoleh promosi jabatan dalam suatu instansi dari atasan atau pimpinan maka salah satu faktor yang mendukung dan mempengaruhinya adalah faktor kompetensi sumber daya manusia yang baik dan handal.

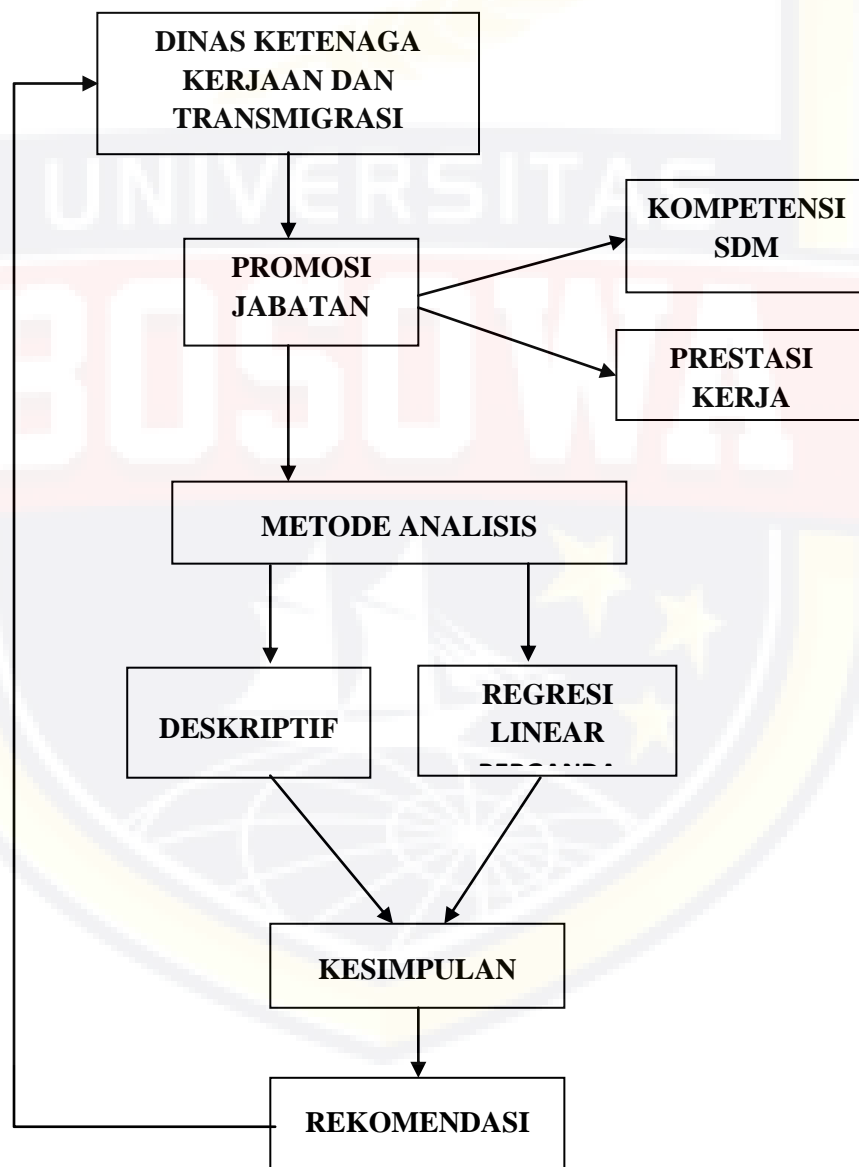
Kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Dimana kompetensi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungannya berkaitan dengan performa yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan. Kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan agar mendapatkan suatu promosi jabatan adalah motif (*motive*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Selain faktor kompetensi sumber daya manusia faktor lain yang mendukung atau dapat mempengaruhi seorang pegawai mendapatkan promosi jabatan adalah faktor prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Beberapa indikator yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk memperoleh promosi jabatan diantaranya adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung

jawab.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka diduga bahwa kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan. Lebih jelasnya kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kopetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga bahwa Prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh dominan terhadap promosi jabatan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, Jl.Perintis Kemerdekaan No.69 Km. 12 Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian berlangsung selama dua bulan di mulai dari bulan Agustus – September.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

Data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya pengolahan. Data bisa berupa suatu keadaan, gambar, huruf, suara, angka, matematika, bahasa ataupun simbol-simbol lainnya yang bisa kita gunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, obyek, kejadian ataupun konsep.

3.2.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif, yaitu data yang bukan berupa angka-angka. Dalam penulisan ini data kualitatifnya berupa struktur organisasi serta job description dari masing-masing bagian yang ada dalam lingkungan perusahaan.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka. Dalam penulisan ini data kuantitatifnya berupa data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat di hitung secara sistematis.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2009:19).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh dalam bentuk sudah jadi, dikumpulkan dan di olah oleh perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, data tentang jumlah karyawan, serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penulisan proposal penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sehubungan dengan variabel dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang di lakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis mengenai tanggapan atau pendapat pegawai terhadap kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Kuesioner akan dibagikan kepada pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi sampel dalam penelitian ini, setelah kuesioner di bagikan maka hasil yang diperoleh akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* memuat sejumlah pernyataan-pernyataan dalam mengetahui objek yang akan diteliti, dalam hal ini kompetensi

sumber daya manusia dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

3.4 Populasi Dan Sampel Random

Populasi menurut Arikuto (2006:130), adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan secara kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kupulan yang lengkap dan jelas yang ingin di pelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 192 orang.

Menurut sugiyono (2008:109) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yng di miliki oleh populasi”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* karena 30 sampel yang di anggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama.

Dengan demikian populasi yang ada di ambil sebagai obyek kajian yang di teliti dan yang di perlakukan juga sebagai sampel. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda pengambilan sampel yang di gunakan dalam peneelitan ini adalah rumus yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

Dimana

Y = Promosi jabatan

B1, B2 = Koefisien Regresi variabel X1 ,X2

a = Konstanta yang merupakan rata-rata Nilai Y pada saat nilai X1

dan $X_2 = 0$

X_1 = Kompetensi SDM

X_2 = Prestasi Kerja

μ = Variabel pengganggu yang mewakili faktor lain berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukkan kedalam model

3.5 Metode Penelitian

3.5.1 Deskripsi Data

Mendeskripsikan data setiap variabel menggunakan *statistic* deskriptif yang mencakup tabel distribusi frekuensi, histogram dengan menghitung modus (*mode*), median, dan nilai rata-rata (*mean*), dan simpangan baku (*standard deviation*)

3.5.2 Pengujian Syarat Analisis

A. Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan melalui bantuan program SPSS versi 22 dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

B. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan untuk prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Untuk mendeteksi adanya hubungan linier antara X_1 , X_2 , dan Y dilakukan uji linearitas dengan bantuan program SPSS versi 22.

3.5.3 Uji Hipotesis

A. Untuk Hipotesis I dan II

Untuk menguji hipotesis I (Kompetensi SDM berpengaruh

signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan) dan hipotesis II (prestasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan), dengan menggunakan uji regresi dengan bantuan **program SPSS versi 22**, (Riduwan dan Sunarto, 2011:147)

B. Untuk Hipotesis III

Untuk menguji hipotesa penelitian yaitu dengan menggunakan uji regresi dengan tujuan untuk mengetahui apakah kompetensi SDM dan prestasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu dengan menggunakan uji regresi dengan bantuan **program SPSS versi 22**, (Riduwan dan Sunarto, 2011:147)

3.6 Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional sebagai berikut:

- **Kopetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Spencer And Spencer (1993) Kopetensi adalah *“underlying characteristic’s of individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior perfomance in a job or situation”* yaitu merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivita kinerja individu dalam pekerjaannya. Sumber daya manusia dalam orgnisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran

sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia sebagai faktor penentu organisasi. Menurut Mangkunegara kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

- Pengetahuan

Pengetahuan berasal dari kata “tahu” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) kata tahu memiliki arti antara lain mengerti sesudah melihat (menyaksikan, mengalami, dan sebagainya), mengenal dan mengerti. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2012), pengetahuan adalah hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek.

- Keterampilan

Menurut Dunette pengertian keterampilan adalah kapasitas yang di butuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman pengalaman yang di dapat.

- Sikap

Sikap adalah keadaan mental dan saraf dari kesiapan yang diatur melalui pengalaman yang di berikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua objek dan situasi yang berkaitan dengannya (Widayatun, 1999)

- Prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2007), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

- Promosi jabatan

Menurut Hasibuan Promosi Jabatan merupakan perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar.

- Pegawai

Menurut A.W. Widjaja Pegawai merupakan tenaga kerja manusia yang sehat secara jasmani dan rohani (mental dan pikiran) yang selalu di butuhkan dan menjadi salah satu aset utama dalam urusan dunia pekerjaan untuk mecapai tujuan tertentu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans) provinsi Sulawesi Selatan dibentuk berdasarkan peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 77 Tahun 2016 tentang kedudukan, susan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi provinsi Sulawesi Selatan sebagai tindak lanjut Peraturan Daerah Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah.

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksanaan tugas perintah Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang di pimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Disnakertrans Provinsi Sulawesi Selatan adalah dinas yang memiliki kewenangan di bidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja juga perlindungan tenaga kerja pada wilayah Provinsi Sulawesi Selatan.

Tugas utama Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi adalah sebagai Instansi pemerintah bidang Tenaga Kerja Dan Transmigrasi pada Daerah wilayah kerjanya, untuk fungsi dari Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi diantaranya merumuskan kebijakan tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Pelaksanaan Kebijakan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Administrasi Ketenagakerjaan, Pengawasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Pelaporan dan evaluasi bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Terkait dengan Tugas Dan fungsinya, Maka Dinas Ketenagakerjaan

dan Transmigrasi Daerah Ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti izin mempekerjakan tenaga Asing(IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh, Kartu Dan Izin Ketenagakerjaan, Izin Kerja, Sehingga Izin Lemabaga Pelatihan Kerja (LPK).warga dapat mengurus Izin Di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Melalui pelayanan terpadu satu pintu(PTSP).

4.1.2. Visi Dan Misi Perusahaan

1. Visi

Mewujudkan tenagakerja dan masyarakat transmigrasi yang produktif dan kompetitif dalam rangka mencapai sepuluh terbaik nasional

2. Misi

- a. Peningkatan kualitas dan produktifitas aparatur dalam pelayanan prima kepada tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi.
- b. Peningkatan kualitas hubungan industrial dan persyaratan kerja yang harmonis, dinamis dan demokratis guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan kelangsungan usaha perusahaan.
- c. Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja serta mendorong perluasan kesempatan kerja dan meningkatnya penempatan tenaga kerja dalam rangka menanggulangi pengangguran.
- d. Meningkatkan jaminan kepastian hukum dan perlindungan dibidang ketenagakerjaan dan menciptakan suasana aman dan produktif dalam bekerja dan berusaha.
- e. Mengembangkan potensi sumber daya kawasan serta mewujudkan keunggulan lokal untuk memicu laju pertumbuhan ekonomi di wilayah

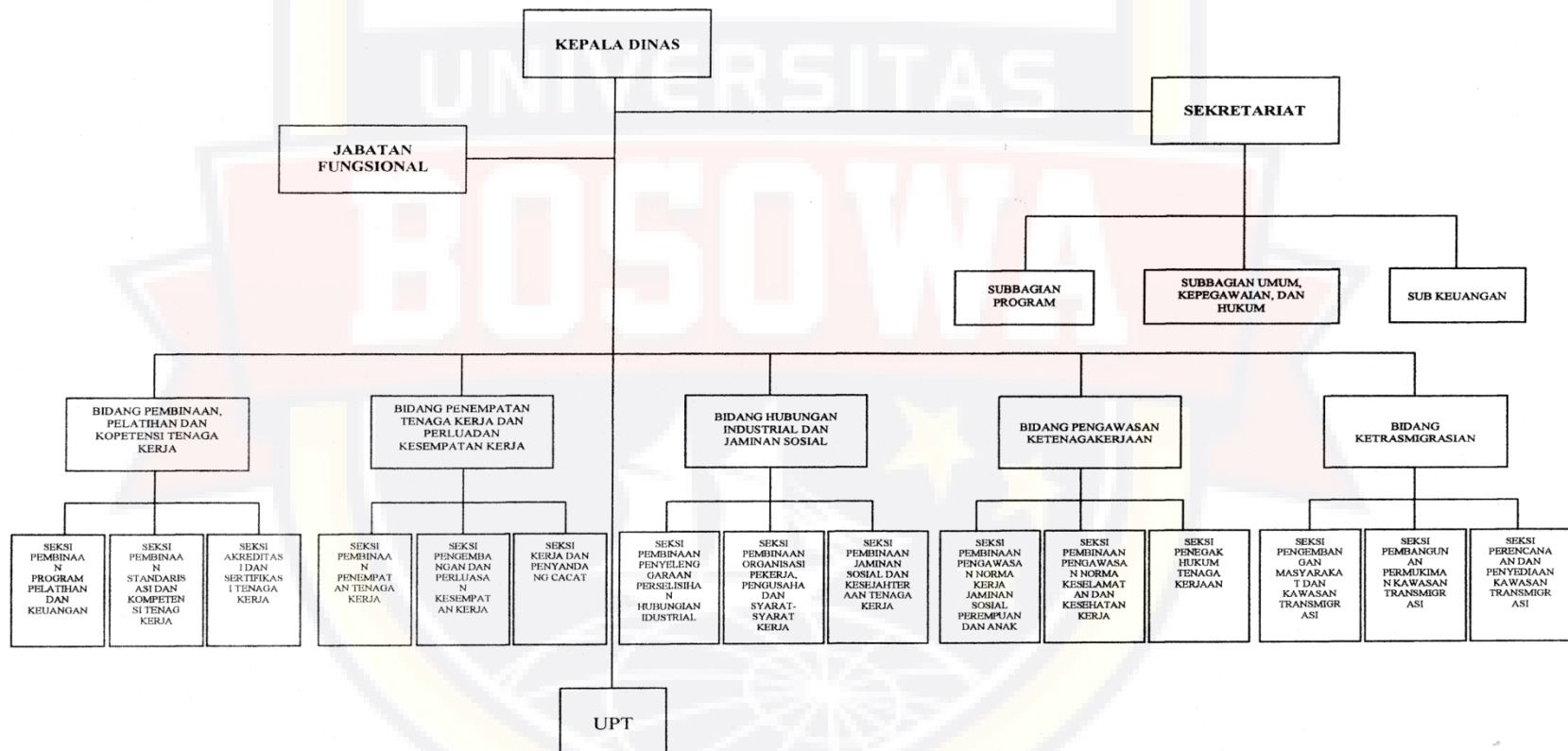
pemukiman transmigrasi.

- f. Pengembangan sistem transmigrasi informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.



4.1.3. Struktur Organisasi kantor

Struktur organisasi pada dasarnya memperlihatkan hubungan antara wewenang, tanggung jawab dan tugas serta kedudukan para personel dalam Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.



Gambar 4.1. struktur organisasi kantor

4.1.4. Tugas Dan Fungsi Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi

Selatan

Tugas dan fungsi terdiri dari:

1. Kepala dinas

Kepala dinas mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah.

Kepala dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1 menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- d. Pelaksanaan administrasi dinas.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat,

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan umum,

kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan dinas.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1

sekretaris menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dan lingkungan dinas.
- b. Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan.
- c. Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian dan hukum.
- d. Pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Adapun subbagian dari sekretariat yaitu meliputi:

a. Subbagian Program

Subbagian program dipimpin oleh kepala subbagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi serta penyusunan laporan.

b. Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum

Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum dipimpin oleh kepala subbagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelolah administrasi kepegawaian dan hukum.

c. Subbagian Keuangan

Subbagian keuangan dipimpin oleh kepala subbagian yang mempunyai

tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengolahan administrasi dan pelaporan keuangan.

3. Bidang pembinaan, pelatihan dan kompetensi tenaga kerja

Bidang pembinaan, pelatihan dan kompetensi tenaga kerja dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pembinaan, pelatihan dan kompetensi tenaga kerja.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, kepala bidang pembinaan, pelatihan dan kompetensi tenaga kerja mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan, pelatihan dan kompetensi tenaga kerja.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang pembinaan, pelatihan dan kompetensi tenaga kerja.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pembinaan, pelatihan dan kompetensi tenaga kerja.
- d. Pelaksanaan administrasi bidang pembinaan, pelatihan dan kompetensi tenaga kerja.
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya. adapun seksi dibidang ini meliputi:
 - a. Seksi pembinaan program pelatihan dan pemagangan

Seksi pembinaan program pelatihan dan pemagangan dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang pembinaan pelatihan dan kompetensi tenaga kerja dalam melakukan

penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan program pelatihan dan pemagangan.

b. Seksi pembinaan standarisasi dan kompetensi tenaga kerja

Seksi pembinaan standarisasi dan kompetensi tenaga kerja dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang pembinaan pelatihan dan kompetensi tenaga kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan standarisasi dan kompetensi tenaga kerja.

c. Seksi akreditasi dan sertifikasi tenaga kerja

Seksi akreditasi dan sertifikasi tenaga kerja dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang pembinaan pelatihan dan kompetensi tenaga kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis mengenai akreditasi dan sertifikasi tenaga kerja.

4. Bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja

Bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

a. Perumusan kebijakan teknis bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja

b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- d. Pelaksanaan administrasi bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Adapun seksi di bidang ini yang meliputi:

- a. Seksi pembinaan penempatan tenaga kerja

Seksi pembinaan penempatan tenaga kerja dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dalam menaekukan penyiapan bahan rumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan penempatan tenaga kerja.

- b. Seksi penembangan dan perluasan kesempatan kerja

Seksi penembangan dan perluasan kesempatan kerja dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.

- c. Seksi antar kerja dan penyandang cacat

Seksi antar kerja dan penyandang cacat dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis antar kerja dan penyandang

cacat.

5. Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial

Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis hubungan industrial dan jaminan sosial.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala bidang hubungan industrial dan jaminan sosial mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang hubungan industrial dan jaminan sosial.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang hubungan industrial dan jaminan sosial.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial.
- d. Pelaksanaan administrasi bidang hubungan industrial dan jaminan sosial.
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Adapun seksi di bidang ini yang meliputi:

- a. Seksi pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Seksi pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang hubungan industrial dan jaminan sosial dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Seksi pembinaan organisasi kerja, pengusaha dan syarat-syarat kerja

Seksi pembinaan organisasi kerja, pengusaha dan syarat-syarat kerja dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang hubungan industrial dan jaminan sosial dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan organisasi kerja, pengusaha dan syarat-syarat kerja.

c. Seksi pembinaan jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja

6. Bidang pengawasan ketenagakerjaan

Bidang pengawasan ketenagakerjaan dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala bidang pengawasan ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan ketenagakerjaan.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengawasan dan ketenagakerjaan.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pengawasan dan ketenagakerjaan.
- d. Pelaksanaan administrasi bidang pengawasan dan ketenagakerjaan.
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Bidang pengawasan memiliki tiga seksi yang meliputi:

- a. Seksi pembinaan pengawasan norma kerja, jaminan sosial perempuan dan anak

Seksi ini dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan pengawasan norma kerja, jaminan sosial perempuan dan anak.

b. Seksi pembinaan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja

Seksi pembinaan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan norma keselamatan dan kesehatan kerja.

c. Seksi penegakan hukum ketenagakerjaan

Seksi penegakan hukum ketenagakerjaan dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan penegakan hukum ketenagakerjaan.

7. Bidang ketransmigrasi

Bidang ketransmigrasi mempunyai tugas untuk membantu kepala dinas dalam melaksanakan program transmigrasi, pelaksanaan perumusan analisis potensi sumber daya manusia/tenaga kerja, pelaksanaan sistem sosialisasi peningkatan produktivitas kerja, serta pelaksana monitoring dan evaluasi pelatihan kerja.

Bidang ketransmigrasi memiliki tiga seksi yang meliputi:

- a. Seksi pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi
- b. Seksi pembangunan pemukiman kawasan transmigrasi
- c. Seksi perencanaan dan penyiapan areal kawasan transmigrasi

8. Jabatan fungsional

Kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam peraturan daerah ini terdiri dari sejumlah tenaga dalam tentan jabatan fungsional yang terbagi dalam beberapa kelompok sesuai dengan bidang keahlian. Setiap kelompok jabatan fungsional di pimpin oleh seorang koordinator yang di tunduk di antara tenaga fungsional yang ada di lingkungan dinas daerah. Nama dan jumlah abatanfungsional di tentukan sesuai sifat, jenis kebutuhan dan beban kerja yang di atur oleh peraturan gubernur.

4.2. Deskripsi Responden

Deskripsi responden merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Pada penelitian ini dapat sebanyak 30 responden dari hasil penyebaran kuesioner

4.2.1. Jenis Kelamin responden

Dapat dilihat bahwa sebanyak 20 responden adalah laki-laki dan sebanyak 10 responden adalah perempuan hal ini dapat diambil dari penyebaran kuesioner selama penelitian

4.2.2. Usia responden

Usia responden rata-rata mencapai 30 tahun keatas hal ini diambil berdasarkan hasil penelitian yang tidak menjadi halangan untuk mencapai promosi jabatan .

4.2.3. Pendidikan Responden

Responden yang paling banyak adalah berpendidikan sarjana (S1) karena penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang akan menentukan kompetensi Sumber Daya Manusia dan presentasi kerja terhadap promosi jabatan

4.3. Pembahasan

1. Deskripsi Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan; 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan; dan 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang dominan berpengaruh terhadap Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Data penelitian variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan variabel Prestasi kerja pegawai (X_2) dan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) diperoleh melalui pemberian angket kepada responden penelitian. Adapun angket yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya (**Lampiran 9, 10, 11, dan 12**). Pada penelitian ini melibatkan 30 sampel penelitian. Hasil deskriptif data penelitian variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1), variabel prestasi kerja pegawai (X_2) dan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) adalah

sebagai berikut:

a. Kopetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Data kopetensi sumber daya manusia diperoleh dari hasil pemberian angket dengan jumlah 15 butir soal angket yang diberikan kepada 30 responden penelitian. Berdasarkan data variabel kopetensi sumber daya manusia (X_1) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS Versi 22 diperoleh nilai jumlah skor total adalah 1920, nilai mean adalah 64,00 dengan standar deviasi 6,04, nilai median 63,00 dan modus 63, tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 36,483 dengan nilai maksimum 75 dan nilai minimum 54 lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1

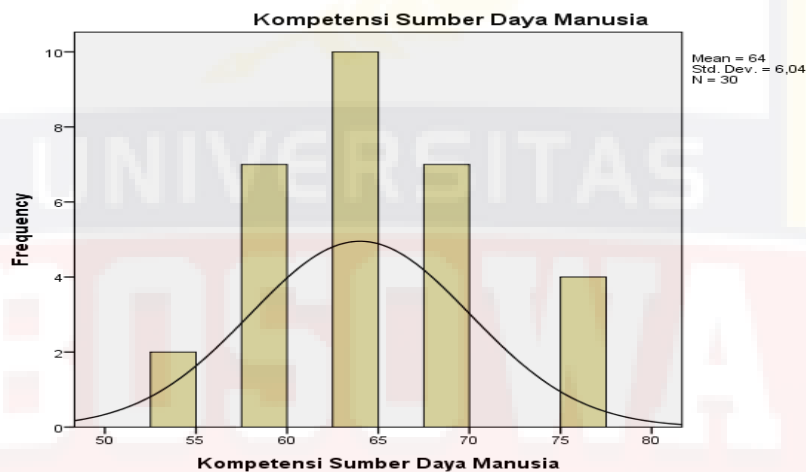
Tabel 4.1. Statistics Deskriptif Variabel Kopetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

		Kopetensi Sumber Daya Manusia (X_1)
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		64,00
Median		63,00
Mode		63
Std. Deviation		6,040
Variance		36,483
Range		21
Minimum		54
Maximum		75
Sum		1920

Selanjutnya data kopetensi sumber daya manusia disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan histogram seperti pada tabel 4.2 dan gambar 4.1.

Tabel 4.2. Frekuensi Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	54	2	6,7	6,7	6,7
	58	7	23,3	23,3	30,0
	63	10	33,3	33,3	63,3
	68	7	23,3	23,3	86,7
	75	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Gambar 4.2 Histogram Kopedensi Sumber Daya Manusia (X_1)

b. Prestasi kerja pegawai (X_2)

Data prestasi kerja pegawai diperoleh dari hasil pemberian angket dengan jumlah 15 butir pertanyaan yang diberikan kepada 30 responden penelitian. Berdasarkan data variabel prestasi kerja pegawai (X_2) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS Versi 22 diperoleh nilai jumlah skor total adalah 1869, nilai mean adalah 62,30 dengan standar deviasi 5,855, nilai median 62 dan modus 56, tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 34,286 dengan nilai maksimum 74 dan nilai minimum 53 lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3.

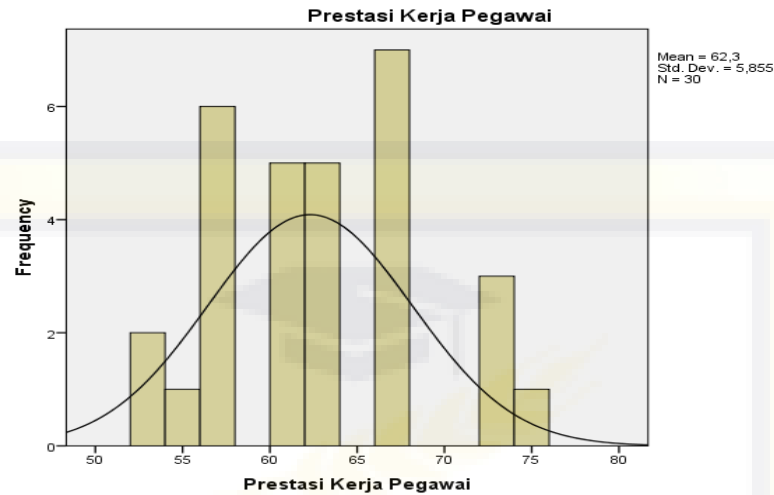
Tabel 4.3 Tabel Statistics Deskriptif Variabel Prestasi kerja pegawai (X_2)

		Prestasi kerja pegawai (X_2)
N	Valid	30
	Missing	0
	Mean	62,30
	Median	62,00
	Mode	56
	Std. Deviation	5,855
	Variance	34,286
	Range	21
	Minimum	53
	Maximum	74
	Sum	1869

Selanjutnya data prestasi kerja pegawai disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan histogram seperti pada tabel 4.4 dan gambar 4.2

Tabel. 4.4. Tabel Frekuensi Prestasi Kerja Pegawai (X_2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53	2	6,7	6,7	6,7
	55	1	3,3	3,3	10,0
	56	5	16,7	16,7	26,7
	57	1	3,3	3,3	30,0
	61	5	16,7	16,7	46,7
	62	3	10,0	10,0	56,7
	63	2	6,7	6,7	63,3
	66	5	16,7	16,7	80,0
	67	2	6,7	6,7	86,7
	72	3	10,0	10,0	96,7
	74	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	



Gambar 4.3 Histogram Prestasi Kerja Pegawai (X_2)

c. Promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

Data promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan diperoleh dari dari hasil pemberian angket dengan jumlah 15 butir pertanyaan yang diberikan kepada 30 responden penelitian. Berdasarkan data variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS Versi 22 diperoleh nilai jumlah skor total adalah 1906, nilai mean adalah 63,53 dengan standar deviasi 5,752, nilai median 63,00 dan modus 63, tingkat penyebaran data (*variance*) sebesar 33,085 dengan nilai maksimum 74 dan nilai minimum 53 lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5. Statistics Deskriptif Variabel Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

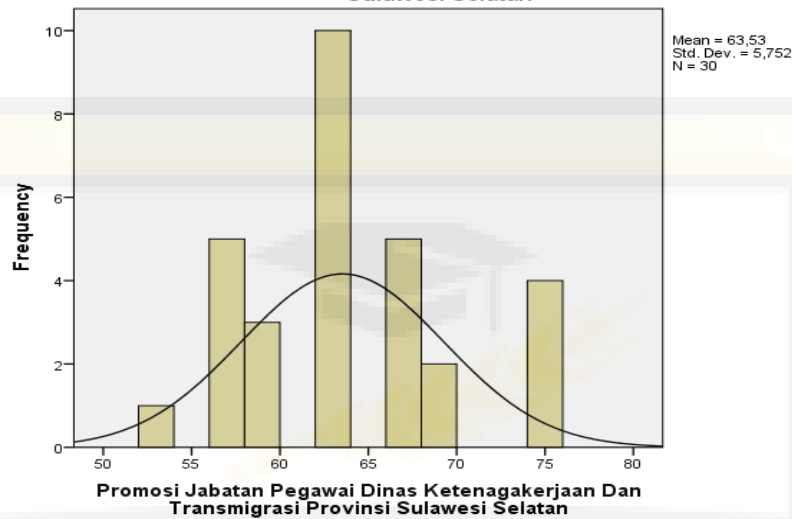
		Promosi Jabatan Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)
N	Valid	30
	Missing	0
	Mean	63,53
	Median	63,00
	Mode	63
	Std. Deviation	5,752
	Variance	33,085
	Range	21
	Minimum	53
	Maximum	74
	Sum	1906

Selanjutnya data promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan histogram seperti pada tabel 4.6 dan gambar 4.

Tabel. 4.6. Tabel Frekuensi Variabel Promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53	1	3,3	3,3	3,3
	56	1	3,3	3,3	6,7
	57	4	13,3	13,3	20,0
	58	2	6,7	6,7	26,7
	59	1	3,3	3,3	30,0
	62	2	6,7	6,7	36,7
	63	8	26,7	26,7	63,3
	66	1	3,3	3,3	66,7
	67	4	13,3	13,3	80,0
	68	2	6,7	6,7	86,7
	74	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan



Gambar 4.4 Histogram Promosi Jabatan Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum pengujian hipotesis dalam penelitian ini maka terlebih dahulu diawali dengan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsi bahwa data variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1), variabel prestasi kerja pegawai (X_2) dan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan(Y) berdistribusi normal dan harus berpola linier. Adapun hasil pengujian normalitas kompetensi sumber daya manusia (X_1), prestasi kerja pegawai (X_2) dan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan(Y) dan linearitas data variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) dan variabel prestasi kerja pegawai (X_2) dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Normalitas Data (Uji Kormogorov – Smirnov)

Hasil pengujian normalitas data variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1), prestasi kerja pegawai (X_2) dan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan(Y) dengan menggunakan uji Kormogorov – Smirnov disajikan pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Pengujian Normalitas Data Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Prestasi Kerja Pegawai (X_2) dan Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan(Y) melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,68896444
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,102
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1), prestasi kerja pegawai (X_2) dan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan(Y) berdistribusi normal.

b. Pengujian Linearitas Data Variabel Kopetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dengan Promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

Pengujian linearitas data bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas yakni kopetensi sumber daya manusia (X_1) dengan variabel terikat yakni promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji linearitas adalah sebagai berikut: jika nilai *sig. Deviation from linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel kopetensi sumber daya manusia (X_1) dengan variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) sebaliknya jika nilai *sig. deviation from linearity* $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel kopetensi sumber daya manusia (X_1) dengan variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian linearitas dengan menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh hasil seperti pada tabel 4.8.

ANOVA Table 4.8. Pengujian Linearitas Variabel Kopetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dengan Variabel Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

			Sig.
Promosi Jabatan	Between Groups	(Combined)	,000
Pegawai di Dinas		Linearity	,000
Ketenagakerjaan		Deviation from	
dan Transmigrasi		Linearity	,383
Provinsi Sulawesi	Within Groups		
Selatan *	Total		
Kompetensi			
Sumber Daya			
Manusia			

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel kopetensi sumber daya manusia (X_1) dengan variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) diketahui nilai *sig. deviation from linearity* sebesar $0,383 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kopetensi sumber daya manusia dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. (Pengujian linearitas kopetensi sumber daya manusia dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada **lampiran 15**).

c. Pengujian Linearitas Data Variabel Prestasi Kerja Pegawai (X_2) dengan Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

Pengujian linearitas data bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas yakni prestasi kerja pegawai (X_2) dengan variabel terikat yakni promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi

Sulawesi Selatan (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji linearitas adalah sebagai berikut: jika nilai *sig. Deviation from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel Prestasi kerja pegawai (X_2) dengan variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) sebaliknya jika nilai *sig. deviation from linearity* < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel prestasi kerja pegawai (X_2) dengan variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian linearitas dengan menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh hasil seperti pada tabel 4.9.

ANOVA Table 4.9. Pengujian Linearitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai (X_2) dengan Variabel Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

			Sig.
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan * Prestasi Kerja Pegawai	Between Groups	(Combined) Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,071
	Within Groups		
	Total		

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel prestasi kerja pegawai (X_2) dengan variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) diketahui nilai *sig. deviation from linearity* sebesar $0,071 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. (Pengujian

linearitas prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada **lampiran 16)**

Berdasarkan hasil pengujian persyaratan analisis yakni uji normalitas data dengan menggunakan uji Kormogorov – Smirnov dan tabel uji linieritas tersebut menunjukkan bahwa data variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1), Prestasi kerja pegawai (X_2) dan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) berdistribusi normal dan berpola linear.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dua prediktor yaitu kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan prestasi kerja pegawai (X_2) sebagai variabel bebas dan variabel terikat promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y).

Ada beberapa hal yang dapat diketahui dari analisis ini antara lain model regresi linier berganda yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, uji t untuk mengetahui secara parsial apakah variabel-variabel bebas berpengaruh secara signifikan, uji F untuk menguji secara simultan kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai apakah berpengaruh secara nyata dengan promosi jabatan pada Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, koefisien determinan simultan untuk mengetahui besarnya kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 22 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 (kopetensi sumber daya manusia), X_2 (Prestasi kerja pegawai) dan Y (promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan) diuji dengan cara sebagai berikut:

a. Uji signifikansi Hipotesis Pertama (H_1)

Uji signifikansi untuk X_1 dengan Y ditunjukkan oleh tabel **Coefficients^a**.

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik berikut:

$$H_1: r_{X_1Y} \neq 0$$

$$H_0: r_{X_1Y} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat:

H_1 : terdapat pengaruh kopetensi sumber daya manusia terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

H_0 : tidak terdapat pengaruh kopetensi sumber daya manusia terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Kaidah Keputusan:

- 1) Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y

- 2) Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X₁ terhadap variabel Y

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n - k - 1) = t (0,025 ; 27) = 2,052$$

Tabel 4.10. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,904	1,418		2,049	,050
Kompetensi Sumber Daya Manusia	,775	,169	,814	4,579	,000
Prestasi Kerja Pegawai	,177	,175	,180	1,011	,321

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada tabel Tabel 4.10. **Coefficients^a** variabel kompetensi sumber daya manusia (X₁), dan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,579 > t tabel 2,052, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Uji signifikansi Hipotesis Kedua (H₂)

Uji signifikansi untuk X₂ dengan Y ditunjukkan oleh tabel **Coefficients^a**. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik berikut:

$$H_2: r_{X_2Y} \neq 0$$

$$H_0: r_{X_2Y} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat:

H_2 : terdapat pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

H_0 : tidak terdapat pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Kaidah Keputusan:

- 1) Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n - k - 1) = t (0,025 ; 27) = 2,052$$

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada tabel Tabel 4.10. **Coefficients^a** variabel prestasi kerja pegawai (X_2), dan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) diperoleh nilai sig. sebesar 0,321 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3) dengan Uji F

Pengujian hipotesis ketiga yakni terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai secara simultan terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Untuk menguji hipotesis tersebut dengan menggunakan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22 seperti pada tabel 4.11 ANOVA^a pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan prestasi kerja pegawai (X_2) terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y).

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja Pegawai, Kompetensi Sumber Daya Manusia

Tabel 4.11. ANOVA^a Pengaruh Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Prestasi Kerja Pegawai (X_2) Terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945,701	2	472,851	927,462	,000 ^b
	Residual	13,765	27	,510		
	Total	959,467	29			

Uji signifikansi hipotesis penelitian yakni terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai secara simultan terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut:

H_3 : terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai secara simultan terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

H_0 : tidak terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai secara simultan terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Kaidah Keputusan:

Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$F \text{ tabel} = F(k ; n - k) = F(2 ; 28) = 3,34$$

Berdasarkan output ANOVA^a di atas diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X₁) dan prestasi kerja pegawai (X₂), secara simultan atau bersama-sama dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 927,462 > F tabel 3,34, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai secara simultan terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X₁) dan prestasi kerja pegawai (X₂), secara simultan atau bersama-sama dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Model Summary Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 ^a	,986	,985	,714

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja Pegawai, Kompetensi Sumber Daya manusia

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,986, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan prestasi kerja pegawai (X_2) secara simultan terhadap variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) adalah sebesar 98,6%.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka secara deskriptif hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa hasil deskriptif variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) terdapat jumlah sampel (n) 30 responden yang mengisi angket dengan rata – rata (*mean*) 64,00 dengan standar deviasi 6,04; variabel prestasi kerja pegawai (X_2) terdapat jumlah sampel (n) 30 responden yang mengisi angket dengan rata – rata (*mean*) 62,30 dengan standar deviasi 5,855; dan variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan terdapat jumlah sampel (n) 30 responden dengan rata – rata (*mean*) 63,53 dengan standar deviasi 5,752.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kormogorov – Smirnov diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1), prestasi kerja pegawai (X_2) dan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan(Y) berdistribusi normal. Sedangkan hasil uji linearitas variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dengan variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) diketahui nilai *sig. deviation from linearity* sebesar $0,383 > 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kompetensi sumber daya manusia dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan hasil uji linearitas variabel prestasi kerja pegawai (X_2) dengan variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) diketahui nilai *sig. deviation from linearity* sebesar $0,071 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara prestasi kerja pegawai dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan diperoleh nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,579 > t$ tabel $2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan hasil pengujian hipotesis penelitian pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) diperoleh nilai sig. sebesar $0,321 > 0$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai secara simultan terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, berdasarkan output ANOVA^a di atas diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan prestasi kerja pegawai (X_2), secara simultan atau bersama-sama dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $927,462 > F$ tabel $3,34$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai secara simultan atau bersama-sama terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Koefisien determinasi antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan prestasi kerja pegawai (X_2), secara simultan atau bersama-sama dengan promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y). Berdasarkan output Model Summary Koefisien Determinasi diketahui nilai R Square sebesar $0,986$, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan prestasi kerja pegawai (X_2) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) adalah sebesar $98,6\%$.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap

promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan; 2) terdapat pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan; dan 3) terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan
2. Terdapat pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan;
3. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan kompetensi sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, maka beberapa saran yang mungkin dibutuhkan antara lain :

1. Untuk mendapatkan promosi jabatan, maka pegawai harus memiliki kompetensi sumber daya manusia handal dan prestasi kerja yang baik.
2. Promosi jabatan dapat diperoleh oleh pegawai apabila pegawai memiliki prestasi kerja dan kompetensi SDM.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian kembali dengan melibatkan variabel lain yang dapat mempengaruhi promosi jabatan, seperti disiplin kerja, motivasi maupun produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar PrabuMangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Amstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Edwin B, Flippo. 2012. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P., 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. UPP AMP YPKN.
- Mangkunegara, Anwar P., 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A. P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta: Bandung.
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana. Jakarta.
- Wati, KadekDesina, NyomanTrisnaHerawati, dan Ni KadekSinarwati. 2014. *Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 2 No:1 Tahun 2014).
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

LAMPIRAN 1

KISI-KISI KUESIONER PENELITIAN

1. Pengukuran Kompetensi SDM

Instrument kompetensi SDM menggunakan angket dengan skala likert yang terdiri dari 15 pertanyaan angket. Dalam skala ini skor disesuaikan dengan bentuk setiap pertanyaan butirnya. Untuk pengskorannya adalah sangat setuju (SS) = 5, setuju (S) = 4, kurang setuju (KS) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1. Kisi- kisi instrument kompetensi SDM dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1 Kisi–Kisi Instrument Kompetensi SDM

Indikator	No. Butir Soal	Jumlah
Motif (<i>motive</i>)	1, 2, & 3	3
Sifat (<i>Traits</i>)	4, 5, & 6	3
Konsep Diri (<i>Self-Concept</i>)	7, 8, & 9	3
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	10, 11, & 12	3
Keterampilan (<i>Skill</i>)	13, 14, & 15	3
Jumlah		15

2. Pengukuran Prestasi Kerja Pegawai

Instrument prestasi kerja pegawai menggunakan angket dengan skala likert yang terdiri dari 15 pertanyaan angket. Dalam skala ini skor disesuaikan dengan bentuk setiap pertanyaan butirnya. Untuk pengskorannya adalah sangat setuju (SS) = 5, setuju (S) = 4, kurang setuju (KS) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1. Kisi- kisi instrument prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Kisi–Kisi Instrument Prestasi Kerja Pegawai

Indikator	No. Butir Soal	Jumlah
Kesetiaan	1 & 2	2
Kejujuran	3	1

Kedisiplinan	4 & 5	2
Kreativitas	6	1
Kerjasama	7 & 8	2
Kepemimpinan	9 & 10	2
Kepribadian	11	1
Prakarsa	12	1
Kecakapan	13	1
Tanggung jawab	14 & 15	2
Jumlah		15

3. **Pengukuran Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan**

Instrument promosi jabatan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan angket dengan skala likert yang terdiri dari 15 pertanyaan angket. Dalam skala ini skor disesuaikan dengan bentuk setiap pertanyaan butirnya. Untuk pengskorannya adalah sangat setuju (SS) = 5, setuju (S) = 4, kurang setuju (KS) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1. Kisi- kisi instrument promosi jabatan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3 Kisi–Kisi Instrument Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Indikator	No. Butir Soal	Jumlah
Pengalaman	1 & 2	2
Tingkat Pendidikan	3 & 4	2
Loyalitas	5	1
Kejujuran	6 & 7	2
Tanggung Jawab	8 & 9	2
Kepandaian Bergaul	10 & 11	2
Prestasi Kerja	12 & 13	2
Inisiatif dan kreatif	14 & 15	2
Jumlah		15

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Perihal: Pengajuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu selaku responden

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi, saya bermaksud melakukan penelitian yang berjudul: “**Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.**” Adapun penelitian ini semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah. Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti. Untuk itu kami mohon agar Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya atau sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Demikian permohonan kami. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian sebagai responden, kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

AyuSekar Melati

I. Petunjuk Pengisian

Beri tanda (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

Keterangan:

STS	= Sangat Tidak Setuju	(1)
TS	= Tidak Setuju	(2)
RR	= Ragu – Ragu	(3)
S	= Setuju	(4)
SS	= Sangat Setuju	(5)

II. Angket Penelitian

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₁)						
NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RR	S	SS
Motif						
1.	Pegawai memiliki dorongan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab					
2	Pegawai mampu mengarahkan diri secara konsisten dalam bekerja					
3	Pegawai dalam bekerja memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan					
Sifat						
4	Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan suatu instansi					
5	Pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi					
6	Tugas yang dibebankan kepada pegawaidilaksanakan dengan baik					
Konsep Diri						
7	Pegawai memiliki sikap yang baik					
8	Pegawai menjunjung tinggi nilai-nilai dalam mendukung pencapaian organisasi					
9	Pegawai memiliki konsep diri yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab					
Pengetahuan						

10	Pengetahuan pegawai dapat meningkatkan efisiensi suatu organisasi atau instansi					
11	Pegawai memiliki pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya					
12	Pengetahuan pegawai dapat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan					
Keterampilan						
13	Memiliki keterampilan bekerja sama dengan memahami orang lain, baik secara individu atau kelompok					
14	Memiliki keterampilan dalam memotivasi orang lain, baik secara individu atau kelompok					
15	Pegawai memiliki keterampilan dalam berkomunikasi, memotivasi dan mendelegasi.					
Prestasi Kerja Pegawai (X₂)						
1.	Konsisten terhadap pekerjaan					
2	Dapat berkinerja efektif di bawah tekanan siapapun					
3	Memiliki kejujuran dalam tugas dan pekerjaan					
4	Disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab					
5	Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu					
6	Kreatif dalam melaksanakan tugas					
7	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
8	Mampu berdialog bersama rekan kerja dalam memecahkan masalah					
9	Pegawai sering terlibat dalam pekerjaan					
10	Tanggung jawab dan bertindak luwes serta dapat menyesuaikan diri					
11	Pegawai bekerja secara efektif tanpa pengawasan					
12	Pegawai senantiasa meningkatkan diri untuk mengembangkan karier					

13	Cermat, dapat dipercaya dan konsisten dalam pekerjaan serta bekerja berorientasi pada tujuan					
14	Kemampuan melaksanakan tugas sesuai bidangnya					
15	Melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)						
1	Pengalaman dalam pekerjaan sangat penting					
2	Tekun dan konsisten melaksanakan tugas secara efektif tanpa pengawasan					
3	Tingkat pendidikan pegawai sangat menentukan promosi jabatan					
4	Pegawai mengembangkan diri untuk mencapai karier dan inovatif dalam membuat ide-ide baru yang mendukung pekerjaan					
5	Pegawai sering terlibat dalam pekerjaan					
6	Pegawai memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab					
7	Bekerja berorientasi pada tujuan					
8	Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
9	Pegawai selalu memikirkan perbaikan dalam pekerjaan					
10	Dapat bergaul dengan efektif baik dengan atasan maupun teman sejawat					
11	Sanggup bekerja secara tim maupun individu untuk meningkatkan kualitas kerja					
12	Prestasi kerja yang baik menentukan promosi jabatan pegawai					
13	Kemampuan melaksanakan tugas sesuai bidangnya					
14	Mampu bekerja secara mandiri dan mampu bekerja secara efektif tanpa pengawasan					
15	Kratif dalam melaksanakan tugas					

LAMPIRAN 3

**ANALISIS BUTIR SOAL KUESIONER KOMPETENSI
SUMBER DAYA MANUSIA (X₁)**

No Res	Nomor Butir Angket															JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	54
2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	68
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	54
8	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	68
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
11	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	68
12	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58
13	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	68
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
19	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
22	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	68
23	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58
24	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	68
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
26	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58

LAMPIRAN 4

**ANALISIS BUTIR SOAL KUESIONER
PRESTASI KERJA PEGAWAI (X₂)**

No Res	Nomor Butir Angket															JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	53
2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	67
3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	66
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
7	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	53
8	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	67
9	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	57
10	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
11	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	66
12	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56
13	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	66
14	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
15	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56
16	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
17	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
19	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56
20	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
21	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
22	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	66
23	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56
24	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	66
25	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
26	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	55
27	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
28	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
30	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56

LAMPIRAN 5

**ANALISIS BUTIR SOAL KUESIONER
PROMOSI JABATAN PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN (Y)**

No Res	Nomor Butir Angket															JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	56
2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	67
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	67
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
7	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	53
8	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	67
9	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
11	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	68
12	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58
13	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	68
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
15	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	57
16	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
19	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	57
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
21	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
22	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	67
23	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	59
24	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	66
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
26	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	57
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
30	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	57

LAMPIRAN 6

HASIL UJI VALIDITAS KOMPETENSI SDM (X₁)

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

CORRELATIONS

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8
item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 Skor_Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		24-SEP-2020 21:32:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
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	
	<pre> /VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 Skor_Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,16
	Elapsed Time	00:00:00,16

[DataSet0]

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9
item_1	Pearson Correlation	1	,498**	,257	,498**	,257	,257	,498**	,257	,950**
	Sig. (2-tailed)		,005	,171	,005	,171	,171	,005	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson Correlation	,498**	1	,515**	1,000*	,515**	,515**	1,000*	,515**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,005		,004	,000	,004	,004	,000	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_3	Pearson Correlation	,257	,515**	1	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1,000*	,545**
	Sig. (2-tailed)	,171	,004		,004	,000	,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item_4	Pearson Correlation	,498**	1,000*	,515**	1	,515**	,515**	1,000*	,515**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,004		,004	,004	,000	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	,257	,515**	1,000*	,515**	1	1,000*	,515**	1,000*	,545**
	Sig. (2-tailed)	,171	,004	,000	,004		,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_6	Pearson Correlation	,257	,515**	1,000*	,515**	1,000*	1	,515**	1,000*	,545**
	Sig. (2-tailed)	,171	,004	,000	,004	,000		,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_7	Pearson Correlation	,498**	1,000*	,515**	1,000*	,515**	,515**	1	,515**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,004	,000	,004	,004		,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	,257	,515**	1,000*	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1	,545**
	Sig. (2-tailed)	,171	,004	,000	,004	,000	,000	,004		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	,950**	,598**	,545**	,598**	,545**	,545**	,598**	,545**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,002	,002	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson Correlation	,583**	,767**	,395*	,767**	,395*	,395*	,767**	,395*	,633**
	Sig. (2-tailed)									
	N									

	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,031	,000	,031	,031	,000	,031	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	,257	,515**	1,000*	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1,000*	,545**
	Sig. (2-tailed)	,171	,004	,000	,004	,000	,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson Correlation	,257	,515**	1,000*	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1,000*	,545**
	Sig. (2-tailed)	,171	,004	,000	,004	,000	,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_13	Pearson Correlation	,498**	1,000*	,515**	1,000*	,515**	,515**	1,000*	,515**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,004	,000	,004	,004	,000	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_14	Pearson Correlation	,824**	,410*	,212	,410*	,212	,212	,410*	,212	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,262	,024	,262	,262	,024	,262	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_15	Pearson Correlation	1,000*	,498**	,257	,498**	,257	,257	,498**	,257	,950**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,171	,005	,171	,171	,005	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_T otal	Pearson Correlation	,759**	,839**	,727**	,839**	,727**	,727**	,839**	,727**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	Skor_Total
item_1	Pearson Correlation	,583**	,257	,257	,498**	,824**	1,000**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,001	,171	,171	,005	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson Correlation	,767**	,515**	,515**	1,000**	,410*	,498**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004	,000	,024	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_3	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,727**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson Correlation	,767**	,515**	,515**	1,000**	,410*	,498**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004	,000	,024	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,727**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_6	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,727**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

item_7	Pearson Correlation	,767**	,515**	,515**	1,000**	,410*	,498**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004	,000	,024	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,727**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	,633**	,545**	,545**	,598**	,783**	,950**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson Correlation	1	,395*	,395*	,767**	,820**	,583**	,826**
	Sig. (2-tailed)		,031	,031	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	,395*	1	1,000**	,515**	,212	,257	,727**
	Sig. (2-tailed)	,031		,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1	,515**	,212	,257	,727**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000		,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_13	Pearson Correlation	,767**	,515**	,515**	1	,410*	,498**	,839**
	Sig. (2-tailed)							
	N							

	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004		,024	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_14	Pearson Correlation	,820**	,212	,212	,410*	1	,824**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,262	,262	,024		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_15	Pearson Correlation	,583**	,257	,257	,498**	,824**	1	,759**
	Sig. (2-tailed)	,001	,171	,171	,005	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	,826**	,727**	,727**	,839**	,713**	,759**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

LAMPIRAN 7

UJI VALIDITAS PRESTASI KERJA PEGAWAI (X₂)

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

CORRELATIONS

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8
item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 Skor_Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		24-SEP-2020 21:42:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
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		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 Skor_Total</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,13
	Elapsed Time	00:00:00,16

[DataSet0]

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9
item_1	Pearson Correlation	1	,386*	,237	,459*	,237	,237	,459*	,237	,875**
	Sig. (2-tailed)		,035	,208	,011	,208	,208	,011	,208	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson Correlation	,386*	1	-,066	,351	-,066	-,066	,351	-,066	,352
	Sig. (2-tailed)	,035		,730	,057	,730	,730	,057	,730	,056
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_3	Pearson Correlation	,237	-,066	1	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1,000*	,545**

	Sig. (2-tailed)	,208	,730		,004	,000	,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson Correlation	,459*	,351	,515**	1	,515**	,515**	1,000*	,515**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,011	,057	,004		,004	,004	,000	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	,237	-,066	1,000*	,515**	1	1,000*	,515**	1,000*	,545**
	Sig. (2-tailed)	,208	,730	,000	,004		,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_6	Pearson Correlation	,237	-,066	1,000*	,515**	1,000*	1	,515**	1,000*	,545**
	Sig. (2-tailed)	,208	,730	,000	,004	,000		,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_7	Pearson Correlation	,459*	,351	,515**	1,000*	,515**	,515**	1	,515**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,011	,057	,004	,000	,004	,004		,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	,237	-,066	1,000*	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1	,545**
	Sig. (2-tailed)	,208	,730	,000	,004	,000	,000	,004		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	,875**	,352	,545**	,598**	,545**	,545**	,598**	,545**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,056	,002	,000	,002	,002	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson Correlation	,383*	,252	,395*	,767**	,395*	,395*	,767**	,395*	,633**

	Sig. (2-tailed)	,037	,180	,031	,000	,031	,031	,000	,031	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	,237	-,066	1,000*	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1,000*	,545**
	Sig. (2-tailed)	,208	,730	,000	,004	,000	,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson Correlation	,237	-,066	1,000*	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1,000*	,545**
	Sig. (2-tailed)	,208	,730	,000	,004	,000	,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_13	Pearson Correlation	,459*	,351	,515**	1,000*	,515**	,515**	1,000*	,515**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,011	,057	,004	,000	,004	,004	,000	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_14	Pearson Correlation	,613**	,273	,212	,410*	,212	,212	,410*	,212	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,144	,262	,024	,262	,262	,024	,262	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_15	Pearson Correlation	,921**	,430*	,257	,498**	,257	,257	,498**	,257	,950**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,171	,005	,171	,171	,005	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_T otal	Pearson Correlation	,699**	,403*	,695**	,825**	,695**	,695**	,825**	,695**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	Skor_Total
item_1	Pearson Correlation	,383*	,237	,237	,459*	,613**	,921**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,037	,208	,208	,011	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson Correlation	,252	-,066	-,066	,351	,273	,430*	,403*
	Sig. (2-tailed)	,180	,730	,730	,057	,144	,018	,027
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_3	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,695**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson Correlation	,767**	,515**	,515**	1,000**	,410*	,498**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004	,000	,024	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,695**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_6	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,695**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_7	Pearson Correlation	,767**	,515**	,515**	1,000**	,410*	,498**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004	,000	,024	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004	,000	,024	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,695**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	,633**	,545**	,545**	,598**	,783**	,950**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson Correlation	1	,395*	,395*	,767**	,820**	,583**	,806**
	Sig. (2-tailed)		,031	,031	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	,395*	1	1,000**	,515**	,212	,257	,695**
	Sig. (2-tailed)	,031		,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1	,515**	,212	,257	,695**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000		,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_13	Pearson Correlation	,767**	,515**	,515**	1	,410*	,498**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004		,024	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_14	Pearson Correlation	,820**	,212	,212	,410*	1	,824**	,720**

	Sig. (2-tailed)	,000	,262	,262	,024		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_15	Pearson Correlation	,583**	,257	,257	,498**	,824**	1	,792**
	Sig. (2-tailed)	,001	,171	,171	,005	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	,806**	,695**	,695**	,825**	,720**	,792**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

LAMPIRAN 8

**UJI VALIDITAS PROMOSI JABATAN PEGAWAI DI DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SULAWESI SELATAN (Y)**

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

CORRELATIONS

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8
item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 Skor_Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		24-SEP-2020 22:02:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30

Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax		<p>Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.</p> <p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 Skor_Total</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,11
	Elapsed Time	00:00:00,13

[DataSet0]

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9
item_1	Pearson Correlation	1	,302	,237	,459*	,237	,237	,459*	,237	,946**
	Sig. (2-tailed)		,105	,208	,011	,208	,208	,011	,208	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson Correlation	,302	1	,131	,369*	,131	,131	,369*	,131	,305
	Sig. (2-tailed)	,105		,491	,045	,491	,491	,045	,491	,101
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item_3	Pearson Correlation	,237	,131	1	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1,000*	,538**
	Sig. (2-tailed)	,208	,491		,004	,000	,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson Correlation	,459*	,369*	,515**	1	,515**	,515**	1,000*	,515**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,011	,045	,004		,004	,004	,000	,004	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	,237	,131	1,000*	,515**	1	1,000*	,515**	1,000*	,538**
	Sig. (2-tailed)	,208	,491	,000	,004		,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_6	Pearson Correlation	,237	,131	1,000*	,515**	1,000*	1	,515**	1,000*	,538**
	Sig. (2-tailed)	,208	,491	,000	,004	,000		,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_7	Pearson Correlation	,459*	,369*	,515**	1,000*	,515**	,515**	1	,515**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,011	,045	,004	,000	,004	,004		,004	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	,237	,131	1,000*	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1	,538**
	Sig. (2-tailed)	,208	,491	,000	,004	,000	,000	,004		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	,946**	,305	,538**	,570**	,538**	,538**	,570**	,538**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,101	,002	,001	,002	,002	,001	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item_10	Pearson Correlation	,383*	,467**	,395*	,767**	,395*	,395*	,767**	,395*	,464**
	Sig. (2-tailed)	,037	,009	,031	,000	,031	,031	,000	,031	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	,237	,131	1,000*	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1,000*	,538**
	Sig. (2-tailed)	,208	,491	,000	,004	,000	,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson Correlation	,237	,131	1,000*	,515**	1,000*	1,000*	,515**	1,000*	,538**
	Sig. (2-tailed)	,208	,491	,000	,004	,000	,000	,004	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_13	Pearson Correlation	,459*	,369*	,515**	1,000*	,515**	,515**	1,000*	,515**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,011	,045	,004	,000	,004	,004	,000	,004	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_14	Pearson Correlation	,613**	,443*	,212	,410*	,212	,212	,410*	,212	,602**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,262	,024	,262	,262	,024	,262	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_15	Pearson Correlation	,921**	,388*	,257	,498**	,257	,257	,498**	,257	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,034	,171	,005	,171	,171	,005	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_T otal	Pearson Correlation	,697**	,483**	,726**	,821**	,726**	,726**	,821**	,726**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	Skor_Tot al
item_1	Pearson Correlation	,383*	,237	,237	,459*	,613**	,921**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,037	,208	,208	,011	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson Correlation	,467**	,131	,131	,369*	,443*	,388*	,483**
	Sig. (2-tailed)	,009	,491	,491	,045	,014	,034	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_3	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,726**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson Correlation	,767**	,515**	,515**	1,000**	,410*	,498**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004	,000	,024	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,726**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_6	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,726**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

item_7	Pearson Correlation	,767**	,515**	,515**	1,000**	,410*	,498**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004	,000	,024	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1,000**	,515**	,212	,257	,726**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	,464**	,538**	,538**	,570**	,602**	,884**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,010	,002	,002	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson Correlation	1	,395*	,395*	,767**	,820**	,583**	,800**
	Sig. (2-tailed)		,031	,031	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	,395*	1	1,000**	,515**	,212	,257	,726**
	Sig. (2-tailed)	,031		,000	,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson Correlation	,395*	1,000**	1	,515**	,212	,257	,726**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000		,004	,262	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_13	Pearson Correlation	,767**	,515**	,515**	1	,410*	,498**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,004		,024	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

item_14	Pearson Correlation	,820**	,212	,212	,410*	1	,824**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,262	,262	,024		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
item_15	Pearson Correlation	,583**	,257	,257	,498**	,824**	1	,769**
	Sig. (2-tailed)	,001	,171	,171	,005	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	,800**	,726**	,726**	,821**	,704**	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

LAMPIRAN 9

UJI RELIABILITAS KOMPETENSI SDM (X₁)

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8
item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		24-SEP-2020 22:06:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	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=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	59,30	32,424	,724	,934
item_2	59,63	31,757	,812	,931
item_3	59,87	33,568	,698	,935
item_4	59,63	31,757	,812	,931
item_5	59,87	33,568	,698	,935
item_6	59,87	33,568	,698	,935
item_7	59,63	31,757	,812	,931
item_8	59,87	33,568	,698	,935
item_9	60,47	26,051	,846	,937
item_10	59,77	29,357	,778	,933
item_11	59,87	33,568	,698	,935
item_12	59,87	33,568	,698	,935
item_13	59,63	31,757	,812	,931
item_14	59,43	30,116	,635	,939
item_15	59,30	32,424	,724	,934

LAMPIRAN 10

UJI RELIABILITAS PRESTASI KERJA PEGAWAI (X₂)

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

RELIABILITY

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8
item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created	24-SEP-2020 22:12:42
Comments	
Input	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	30
Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax		<p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p> <p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15</p> <p>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	57,57	30,806	,657	,912
item_2	59,67	31,126	,278	,929
item_3	58,17	31,592	,662	,913
item_4	57,93	29,789	,796	,907
item_5	58,17	31,592	,662	,913
item_6	58,17	31,592	,662	,913
item_7	57,93	29,789	,796	,907
item_8	58,17	31,592	,662	,913
item_9	58,77	23,978	,870	,907
item_10	58,07	27,582	,751	,908
item_11	58,17	31,592	,662	,913
item_12	58,17	31,592	,662	,913
item_13	57,93	29,789	,796	,907
item_14	57,73	28,064	,641	,913
item_15	57,60	30,179	,760	,909

LAMPIRAN 11

UJI RELIABILITAS PROMOSI JABATAN PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI

PROVINSI SULAWESI SELATAN (Y)

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8  
item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created	24-SEP-2020 22:15:13
Comments	
Input	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	30
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		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15</p> <p>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	58,80	29,683	,653	,918
item_2	59,73	30,064	,396	,926
item_3	59,40	30,317	,696	,919
item_4	59,17	28,695	,790	,914
item_5	59,40	30,317	,696	,919
item_6	59,40	30,317	,696	,919
item_7	59,17	28,695	,790	,914
item_8	59,40	30,317	,696	,919
item_9	59,93	24,064	,781	,920
item_10	59,30	26,562	,743	,916
item_11	59,40	30,317	,696	,919
item_12	59,40	30,317	,696	,919
item_13	59,17	28,695	,790	,914
item_14	58,97	27,137	,620	,922
item_15	58,83	29,178	,733	,916

LAMPIRAN 12

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (X_1), PRESTASI KERJA PEGAWAI (X_2) DAN PROMOSI JABATAN PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN (Y)

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Prestasi Kerja Pegawai (X_2) dan Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner dalam pengumpulan data. uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS versi 22. Item kuesioner dalam uji validitas dikatakan valid jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Adapun ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

NO ITEM	KOEFISIEN KORELASI r_{hitung}	HARGA $r_{tabel} 5\% (50)$	KEPUTUSAN
1	0,759	0,361	Valid
2	0,839	0,361	Valid
3	0,727	0,361	Valid
4	0,839	0,361	Valid
5	0,727	0,361	Valid
6	0,727	0,361	Valid
7	0,839	0,361	Valid
8	0,727	0,361	Valid

9	0,893	0,361	Valid
10	0,826	0,361	Valid
11	0,727	0,361	Valid
12	0,727	0,361	Valid
13	0,839	0,361	Valid
14	0,713	0,361	Valid
15	0,759	0,361	Valid

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana pada tabel di atas, menunjukkan bahwa semua harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item (15 item) dalam kuesioner penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. (Perhitungan uji validitas selengkapnya pada **Lampiran 7**).

2. Uji Validitas Prestasi Kerja Pegawai (X_2)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner dalam pengumpulan data. uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS versi 22. Item kuesioner dalam uji validitas dikatakan valid jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Adapun ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Pegawai (X_2)

NO ITEM	KOEFISIEN KORELASI r_{hitung}	HARGA $r_{tabel} 5\% (50)$	KEPUTUSAN
1	0,699	0,361	Valid
2	0,403	0,361	Valid
3	0,695	0,361	Valid
4	0,825	0,361	Valid
5	0,695	0,361	Valid
6	0,695	0,361	Valid
7	0,825	0,361	Valid

8	0,695	0,361	Valid
9	0,911	0,361	Valid
10	0,806	0,361	Valid
11	0,695	0,361	Valid
12	0,695	0,361	Valid
13	0,825	0,361	Valid
14	0,720	0,361	Valid
15	0,792	0,361	Valid

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana pada tabel di atas, menunjukkan bahwa semua harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item (15 item) dalam kuesioner penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. (Perhitungan uji validitas selengkapnya pada **Lampiran 8**).

3. Uji Validitas Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner dalam pengumpulan data. uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS versi 22. Item kuesioner dalam uji validitas dikatakan valid jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Adapun ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

NO ITEM	KOEFISIEN KORELASI r_{hitung}	HARGA r_{tabel} 5% (50)	KEPUTUSAN
1	0,697	0,361	Valid
2	0,483	0,361	Valid
3	0,726	0,361	Valid

4	0,821	0,361	Valid
5	0,726	0,361	Valid
6	0,726	0,361	Valid
7	0,821	0,361	Valid
8	0,721	0,361	Valid
9	0,846	0,361	Valid
10	0,800	0,361	Valid
11	0,726	0,361	Valid
12	0,726	0,361	Valid
13	0,821	0,361	Valid
14	0,704	0,361	Valid
15	0,769	0,361	Valid

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana pada tabel di atas, menunjukkan bahwa semua harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item (15 item) dalam kuesioner penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. (Perhitungan uji validitas selengkapnya pada **Lampiran 9**).

b. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha dengan bantuan alat program SPSS versi 22. Uji signifikansi dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361). Hasil uji reliabilitas kompetensi sumber daya manusia (X_1) disajikan pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Variabel	r (alpha)	Harga r_{tabel} 5% (30)	Keputusan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)	0,938	0.361	Reliabel

Hasil uji reliabilitas kuesioner kompetensi sumber daya manusia (X_1), diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,938. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. (Perhitungan selengkapnya pada **Lampiran 10**).

2. Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Pegawai (X_2)

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha dengan bantuan alat program SPSS versi 22. Uji signifikansi dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361). Hasil uji reliabilitas prestasi kerja pegawai (X_2) disajikan pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Pegawai (X_2)

Variabel	r (alpha)	Harga $r_{\text{tabel}} 5\%$ (30)	Keputusan
Prestasi Kerja Pegawai (X_2)	0,917	0.361	Reliabel

Hasil uji reliabilitas kuesioner prestasi kerja pegawai (X_2), diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,917. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. (Perhitungan selengkapnya pada **Lampiran 11**).

3. Uji Reliabilitas Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha dengan bantuan alat program SPSS versi 22. Uji signifikansi dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari nilai r_{tabel}

(0,361). Hasil uji reliabilitas promosi jabatan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y) disajikan pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

Variabel	r (alpha)	Harga r tabel 5% (30)	Keputusan
Promosi Jabatan Pegawai(Y)	0,923	0.361	Reliabel

Hasil uji reliabilitas kuesioner promosi jabatan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y), diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,923. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. (Perhitungan selengkapnya pada **Lampiran 12**).

LAMPIRAN 13**DATA HASIL PENELITIAN KOMPETENSI SDM (X_1), PRESTASI KERJA PEGAWAI (X_2), PROMOSI JABATAN PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN (Y)**

No. Responden	Kompetensi SDM (X_1)	Prestasi Kerja Pegawai (X_2)	Promosi Jabatan Pegawai (Y)
1	54	53	56
2	68	67	67
3	63	61	63
4	68	66	67
5	75	72	74
6	75	74	74
7	54	53	53
8	68	67	67
9	58	57	58
10	63	62	63
11	68	66	68
12	58	56	58
13	68	66	68
14	63	62	63
15	58	56	57
16	63	62	62
17	75	72	74
18	63	63	63
19	58	56	57
20	63	61	63
21	63	61	62
22	68	66	67
23	58	56	59
24	68	66	66
25	63	61	63
26	58	55	57
27	63	61	63
28	75	72	74
29	63	63	63
30	58	56	57

LAMPIRAN 14

**STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KOMPETENSI SDM (X₁),
PRESTASI KERJA PEGAWAI (X₂), PROMOSI JABATAN PEGAWAI DI
DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SULAWESI SELATAN (Y)**

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 Y

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM
MEAN MEDIAN MODE SUM

/HISTOGRAM NORMAL

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		26-SEP-2020 23:20:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	30
Missing Handling	Value Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 Y /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:04,68
	Elapsed Time	00:00:03,66

[DataSet0]

Statistics Deskriptif Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) Prestasi Kerja Pegawai (X₂) dan Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Y)

		Kompetensi Sumber Daya Manusia	Prestasi Kerja Pegawai	Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0

Mean	64,00	62,30	63,53
Median	63,00	62,00	63,00
Mode	63	56 ^a	63
Std. Deviation	6,040	5,855	5,752
Variance	36,483	34,286	33,085
Range	21	21	21
Minimum	54	53	53
Maximum	75	74	74
Sum	1920	1869	1906

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel Frekuensi Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 54	2	6,7	6,7	6,7
58	7	23,3	23,3	30,0
63	10	33,3	33,3	63,3
68	7	23,3	23,3	86,7
75	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tabel Frekuensi Prestasi Kerja Pegawai (X₂)

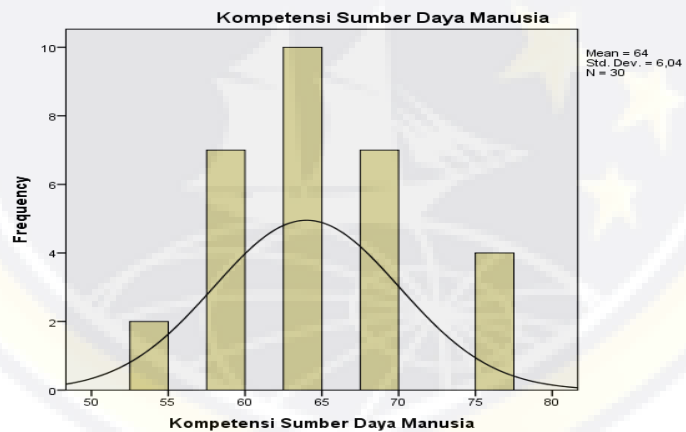
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 53	2	6,7	6,7	6,7
55	1	3,3	3,3	10,0
56	5	16,7	16,7	26,7
57	1	3,3	3,3	30,0
61	5	16,7	16,7	46,7
62	3	10,0	10,0	56,7
63	2	6,7	6,7	63,3
66	5	16,7	16,7	80,0
67	2	6,7	6,7	86,7
72	3	10,0	10,0	96,7
74	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

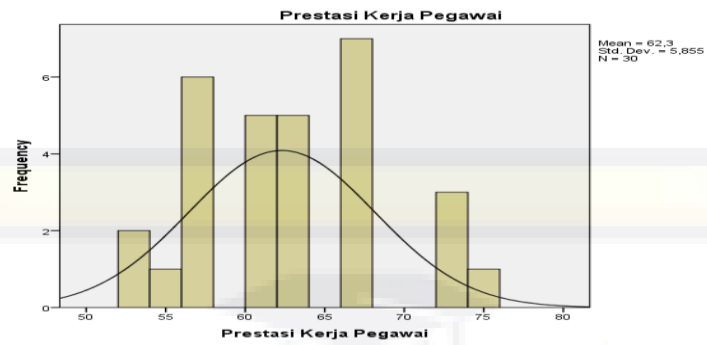
Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 53	1	3,3	3,3	3,3
56	1	3,3	3,3	6,7
57	4	13,3	13,3	20,0
58	2	6,7	6,7	26,7
59	1	3,3	3,3	30,0

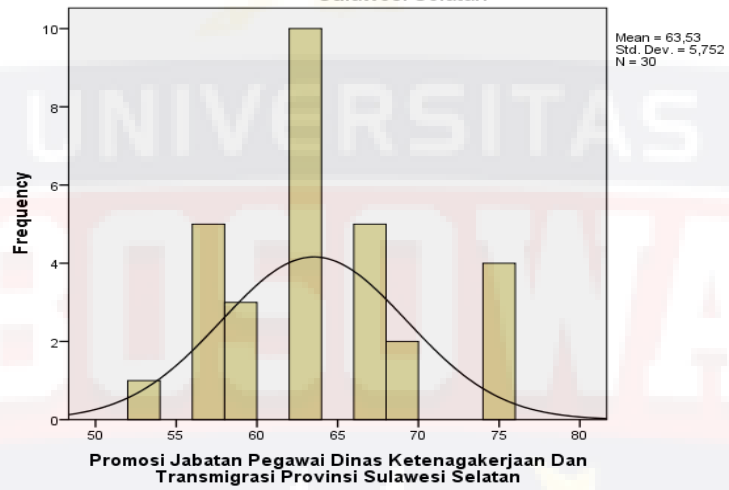
62	2	6,7	6,7	36,7
63	8	26,7	26,7	63,3
66	1	3,3	3,3	66,7
67	4	13,3	13,3	80,0
68	2	6,7	6,7	86,7
74	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Histogram Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) Prestasi Kerja
Pegawai (X_2) dan Promosi Jabatan Pegawai Dinas
Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi
Sulawesi Selatan (Y)**





Promosi Jabatan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan



LAMPIRAN 15

**UJI LINEARITAS VARIABEL KOMPETENSI SDM (X_1) DAN PROMOSI
JABATAN PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN (Y)**

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

MEANS TABLES=Y BY X1

/CELLS=MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created	26-SEP-2020 23:51:11	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.

Cases Used		Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X1 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan * Kompetensi Sumber Daya Manusia	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Report

Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Kompetensi Sumber Daya Manusia	Mean	N	Std. Deviation
54	54,50	2	2,121
58	57,57	7	,787
63	62,80	10	,422
68	67,14	7	,690
75	74,00	4	,000
Total	63,53	30	5,752

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan * Kompetensi Sumber Daya Manusia	Between	(Combined)	946,795	4
	Groups	Linearity	945,180	1
		Deviation from Linearity	1,616	3
	Within Groups		12,671	25
Total			959,467	29

ANOVA Table

			Mean Square	F
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan *	Between Groups	(Combined)	236,699	466,993
		Linearity	945,180	1864,785
		Deviation from Linearity	,539	1,063
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Within Groups		,507	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan *	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,383
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan *	,993	,985	,993	,987
Kompetensi Sumber Daya Manusia				

LAMPIRAN 16

**UJI LENEARITAS PRESTASI KERJA PEGAWAI (X₂) DAN PROMOSI
JABATAN PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN (Y)**

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

MEANS TABLES=Y BY X2

/CELLS=MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created		27-SEP-2020 00:16:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.

Cases Used		Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X2 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan * Prestasi Kerja Pegawai	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Report

Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Prestasi Kerja Pegawai	Mean	N	Std. Deviation
53	54,50	2	2,121
55	57,00	1	.
56	57,60	5	,894
57	58,00	1	.
61	62,80	5	,447
62	62,67	3	,577
63	63,00	2	,000
66	67,20	5	,837
67	67,00	2	,000
72	74,00	3	,000
74	74,00	1	.
Total	63,53	30	5,752

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan * Prestasi Kerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	947,500	10
		Linearity	935,011	1
		Deviation from Linearity	12,489	9
	Within Groups		11,967	19
Total			959,467	29

ANOVA Table

			Mean Square	F
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan * Prestasi Kerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	94,750	150,439
		Linearity	935,011	1484,558
		Deviation from Linearity	1,388	2,203
Within Groups			,630	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan * Prestasi Kerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,071
Within Groups			
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan * Prestasi Kerja Pegawai	,987	,975	,994	,988

LAMPIRAN 17

**PENGUJIAN HIPOTESIS PENELITIAN KOMPETENSI SDM (X₁),
PRESTASI KERJA PEGAWAI (X₂), PROMOSI JABATAN
PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI
SELATAN (Y) DENGAN BANTUAN
PROGRAM SPSS VERSI 22**

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Y  
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Notes

Output Created		27-SEP-2020 00:39:04
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prestasi Kerja Pegawai, Kompetensi Sumber Daya Manusia ^b		Enter

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993 ^a	,986	,985	,714

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja Pegawai, Kompetensi Sumber Daya Manusia

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945,701	2	472,851	927,462	,000 ^b
	Residual	13,765	27	,510		
	Total	959,467	29			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja Pegawai, Kompetensi Sumber Daya Manusia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,904	1,418		2,049
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	,775	,169	,814	4,579
	Prestasi Kerja Pegawai	,177	,175	,180	1,011

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,050
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	,000
	Prestasi Kerja Pegawai	,321

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

LAMPIRAN 18

Distribusi Student's t

Dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	0.816	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	0.703	1.383	1.833	2.202	2.821	3.250
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	0.692	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	0.691	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	0.690	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	0.689	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	0.688	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	0.687	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	0.681	1.3030	1.684	2.021	2.423	2.704
60	0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	0.677	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
∞	0.674	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

LAMPIRAN 19

Nilai-Nilai Untuk Distribusi F

Baris atas untuk 5%

Baris bawah untuk 1%

$\square_2 = dk$ Penyebut	$\square_1 = dk$ Pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	\square
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
	98,49	99,01	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,53
	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,30	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
	21,30	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,84	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,68
7	5,39	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,84	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,15	3,12	3,08	3,05	3,03	3,00	2,98	2,96	2,94	2,93
	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	5,00	4,96	4,91	4,88	4,86
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
	9,65	7,30	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
	9,33	8,93	8,95	8,41	8,08	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
13	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21
	9,07	6,70	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,71	2,70	2,65	2,60	2,56	2,53	2,48	2,44	2,39	2,35	2,31	2,27	2,24	2,21	2,19	2,16	2,14	2,13
	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,08	2,07
	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01

	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
$\square_{2=dk}$	$\square_{j:d}$																							
Persebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	\square
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,08	2,04	2,02	1,99	1,97	1,96
	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92
	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88
	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,28	2,23	2,18	2,12	2,08	2,04	1,99	1,96	1,92	1,90	1,87	1,85	1,84
	8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81
	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76
	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17
26	4,22	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
	7,60	5,52	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,12	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
36	4,11	3,26	2,80	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,89	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,28	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,90	1,87
38	4,18	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,60	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81

LAMPIRAN 20

PENGUJIAN NORMALITAS DATA KORMOGOROV – SMIRNOV

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	27-SEP-2020 01:06:26	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	<p>NPAR TESTS</p> <p>/K-S(NORMAL)=RES_1</p> <p>/MISSING ANALYSIS.</p>	

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,68896444
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,102
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.