

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA DINAS  
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
KOTA MAKASSAR**

Di Susun Oleh

**GRACE SUDIDI**

**4519012041**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Promosi  
Jabatan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota  
Makassar

Nama Mahasiswa : Grace Sudidi

Stambuk/NIM : 4519010241

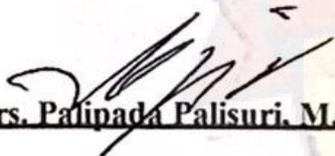
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

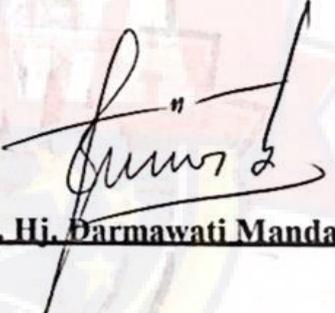
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Drs. Palipada Palisuri, M.Si

  
Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si

**Mengetahui dan Mengesahkan:**

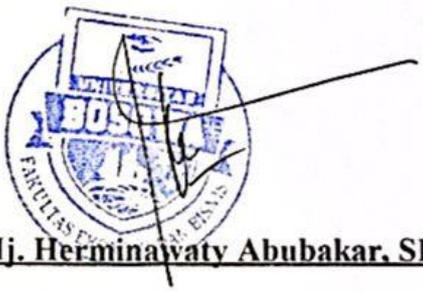
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

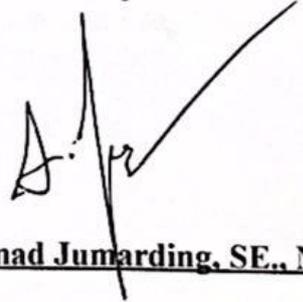
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Ketua Program Studi**

**Universitas Bosowa**

**Manajemen**

  
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

  
Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan:

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Grace Sudidi

NIM : 4519012041

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi terhadap Promosi  
Jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu 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, 9 Agustus 2023  
Mahasiswa yang bersangkutan



**GRACE SUDIDI**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, yang selalu memberi kekuatan, hikmat, dan pengharapan dengan cara yang luar biasa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

Berbagai tantangan telah dilewati dalam rangka penyusunan skripsi ini, namun berkat dukungan serta bantuan dari berbagai pihak terkhusus kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak Andarias Sudidi dan Ibunda Maria Sande yang senantiasa secara ikhlas mendoakan dengan penuh ketabahan selalu memberikan kasih sayang yang tiada pernah putus sampai kapanpun.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

3. Ibu Indrayani Nur, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen
5. Bapak Drs. Palipada Palisuri, M.Si selaku Dosen Pembimbing I atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing dan memberi motivasi
6. Ibu Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini
7. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu kepada penulis. Beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi
8. Sahabat saya Kang Eviyin dan Anita Wulandari yang senantiasa memberi bantuan dan support peneliti selama penyusunan skripsi
9. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen terkhususnya Karina Amelia Stefania dan Feby Yulita Liling yang telah bersama dalam suka maupun duka selama dibangku pendidikan
10. Teman-teman KKN Desa Kaloling yang senantiasa menyemangati penulis
11. Seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang telah menyumbangkan ilmu dan bersedia membantu peneliti mengisi kuesioner dan memberi izin kepada peneliti.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kekurangan. Maka dari itu dengan segala

kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritikan dan saran yang membangun guna penyempurnaan skripsi ini kedepannya.

Makassar, 9 Agustus 2023

Penulis,  
Grace Sudidi



## ABSTRAK

GRACE SUDIDI. Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. (Dibimbing oleh Palipada Palisuri dan Darmawati Manda).

Penelitian ini bertujuan mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi pengaruh prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada 50 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

**Kata Kunci** : Prestasi Kerja, Kompetensi, Promosi Jabatan.

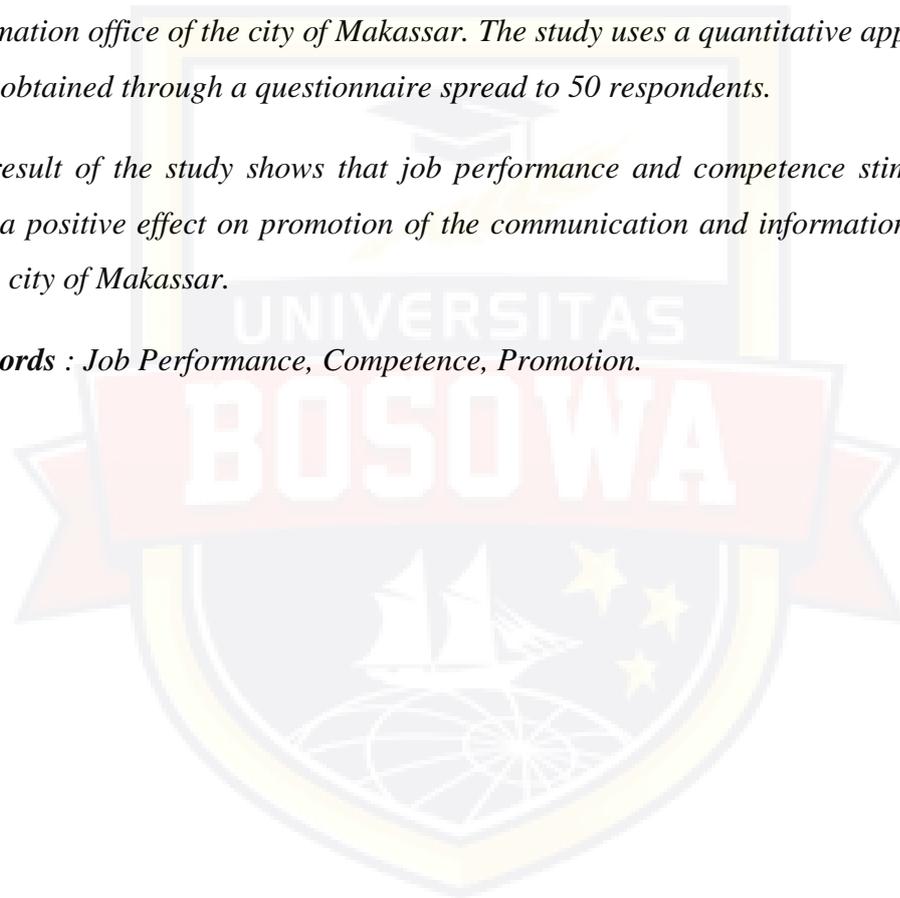
## **ABSTRACT**

GRACE SUDIDI. *The Influence of job performance and competence on promotion of the communication and information office of the city of Makassar.* (Supervised by Palipada Palisuri and Darmawati Manda).

*The aim of research is to review, analyze, and interpret the influence of job performance and competence on promotion of the communication and information office of the city of Makassar. The study uses a quantitative approach. Data obtained through a questionnaire spread to 50 respondents.*

*The result of the study shows that job performance and competence simultaneously have a positive effect on promotion of the communication and information office of the city of Makassar.*

**Keywords :** *Job Performance, Competence, Promotion.*



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI .....	iii
PRAKATA .....	iv
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Lingkup Penelitian .....	6
F. Sistematika Pembahasan .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	8
A. Deskripsi Teori .....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2. Prestasi Kerja .....	13
3. Kompetensi .....	16
4. Promosi Jabatan .....	19
B. Penelitian Terdahulu .....	24
C. Kerangka Pikir .....	25

D. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Populasi dan Sampel .....	27
1. Populasi .....	27
2. Sampel .....	28
D. Instrumen Penelitian .....	28
E. Variabel Penelitian .....	29
1. Variabel Independen .....	29
2. Variabel Dependen .....	30
F. Jenis dan Sumber Data .....	30
1. Jenis Data .....	30
2. Sumber Data .....	30
G. Teknik Pengumpulan Data .....	30
H. Teknik Analisis Data .....	31
1. Uji Asumsi Klasik .....	31
2. Uji Hipotesis .....	32
I. Defenisi Operasional .....	33
1. Prestasi Kerja (X1) .....	33
2. Kompetensi (X2) .....	34
3. Promosi Jabatan (Y) .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Umun Lokasi Penelitian .....	35
1. Gambaran Umum Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar ...	35

2. Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar .....	36
3. Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar..	37
B. Deskripsi Data Responden .....	43
1. Karakteritik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
C. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	46
1. Uji Normalitas .....	46
2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	47
3. Hasi Uji Heterokedastisitas .....	48
D. Hasil Pengujian Hipotesis .....	49
1. Uji Parsial t .....	49
2. Hasil Uji F .....	51
3. Hasil Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi) .....	51
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	52
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	54
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	56
<b>LAMPIRAN</b> .....	59

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian .....	28
Tabel 4. 1 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	44
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden .....	44
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden.....	45
Tabel 4. 4 Masa Kerja .....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas .....	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas .....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji t.....	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji F.....	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi) .....	52

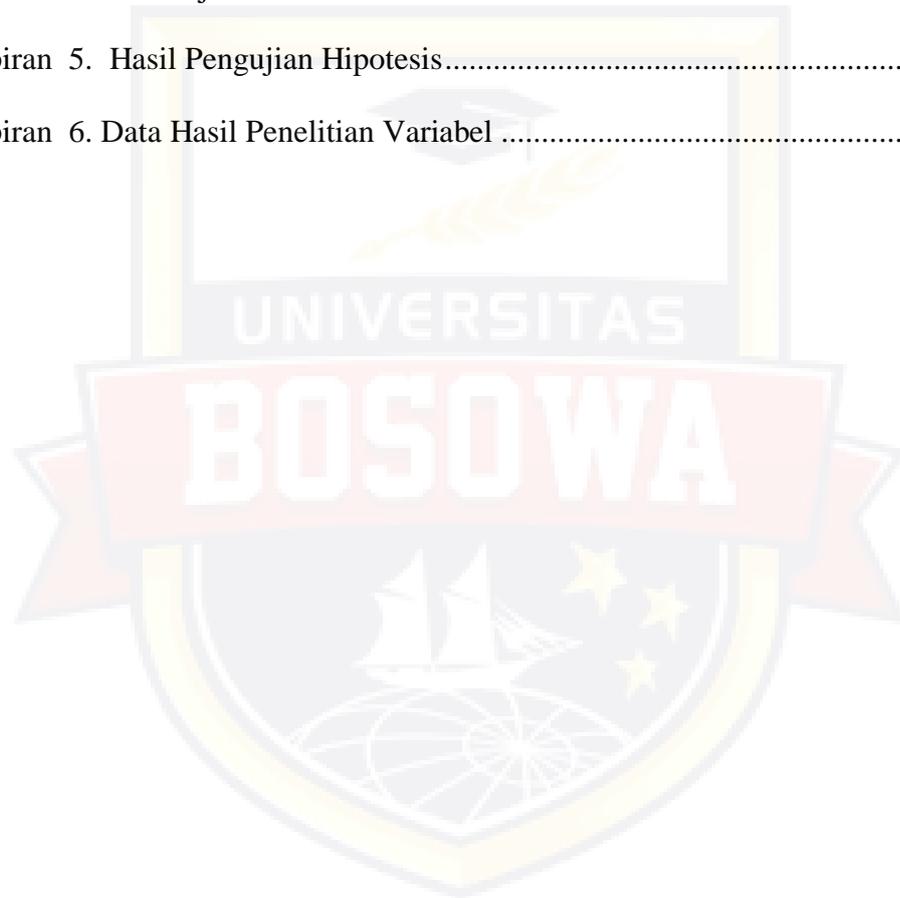
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar .....	37



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Penelitian .....	60
Lampiran 2. Surat Balasan Surat Permohonan Penelitian .....	61
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	64
Lampiran 5. Hasil Pengujian Hipotesis.....	65
Lampiran 6. Data Hasil Penelitian Variabel .....	66



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Hal itu dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dan bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan seluruh sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri dan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sumber daya manusia berperan penting sebagai penggerak utama perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya yaitu melakukan program promosi jabatan. Program promosi jabatan yang dilakukan perusahaan dapat memotivasi karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Samsudin, 2006). Promosi jabatan merupakan bagian dari program pengembangan karyawan. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut. Dengan adanya target

promosi, karyawan pastinya akan merasa diperhatikan, dihargai, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Okpara (2006) dalam Ida Ayu Nithya Medhiantri, dkk (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan menjadi salah satu dasar keputusan untuk melakukan promosi jabatan. Proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja para pekerja sering disebut dengan penilaian prestasi kerja (Mangkuprawira, 2004). Karyawan dapat dianggap memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan bersangkutan.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila di dukung oleh pegawai yang berkompetensi dibidangnya. Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi pegawai terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan atau keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai. Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifar, motif-motif, sistem nilai, sikap,

pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2002).

Kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada manajemen sumber daya manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi sumber daya manusia memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan berprestasi.

Seperti yang dilakukan oleh Ayu Sukma Cahyani (2018) dengan judul “Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Laryawan Stasiun PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada karyawan stasiun PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember, dan pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember. Secara simultan, prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada karyawan stasiun PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 9 Jember. Yang membedakan

penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel pengalaman kerja sebelumnya diganti menjadi kompetensi karyawan.

Prestasi kerja merupakan hal yang sangat dipentingkan dalam sebuah perusahaan begitupun pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Dalam hal ini peneliti pahami bahwa prestasi kerja dan kompetensi adalah hal yang sangat diutamakan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, atas dasar promosi jabatan agar pegawai yang memangku jabatan nantinya dapat mempertanggungjawabkan posisinya dengan baik. Perusahaan yang memperhatikan kompetensi dan prestasi kerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat memajukan sumber daya manusia perusahaan. Semakin berkembang sumber daya manusia suatu perusahaan maka semakin maju pula perusahaan tersebut. Adapun hal yang melatarbelakangi peneliti mengangkat judul ini karena peneliti ingin membuktikan apakah Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar benar-benar menerapkan prestasi kerja dan kompetensi pegawai dalam halnya promosi jabatan.

Berdasarkan latar belakang diatas, menjadi dasar pertimbangan bagi penulis untuk mengangkat judul **“Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah pada penelitian yang akan diteliti adalah :

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?
3. Apakah prestasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai sarana untuk mengembangkan serta menerapkan ilmu yang sudah diperoleh selama perkuliahan dalam perusahaan.

## 2. Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Sebagai informasi dan evaluasi kebijakan perusahaan didalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan dukungan sumber daya manusia yang optimal.

## 3. Bagi Universitas Bosowa

Dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan.

### **E. Lingkup Penelitian**

Pembahasan pada penelitian ini berfokus pada mengamati dan menganalisis apakah terdapat pengaruh prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Maka penulis akan mendeskripsikan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **I PENDAHULUAN**

Merupakan bagian pendahuluan yang didalamnya memuat latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

Pada bab ini, memuat kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

### **III METODE PENELITIAN**

Menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data, defenisi operasional.

### **IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bagian hasil serta pembahasan. Hasil penelitian ini meliputi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data responden, pemaparan data, dan pembahasan data.

### **V PENUTUP**

Merupakan bagian kesimpulan dan saran. Pada bab ini peneliti menyimpulkan beberapa hal penting dan juga memberikan saran kepada pembaca.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen sumber daya manusia atau *human resource*. Bagian *human resource* itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk didalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian posisi di perusahaan yang melibatkan fungsi yang sama dengan manajemen sumber daya manusia, seperti menangani pelatihan dan orientasi, kebijakan dan prosedur, dan operasi (Faroman Syarief, 2022).

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungannya dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan

dan masyarakat. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Jadi manajemen sumber daya manusia juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi walaupun objeknya sama-sama manusia namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia (Sukmawati Marjuni, 2015).

Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah *intern* dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja (Dahlan et al 2017).

Maka dari itu manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah defenisi dari manajemen sumber daya manusia diatas dapat menjadi

pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir dan hubungan industri.

#### **b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Veithzal Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:21-23) fungsi-sungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

#### 10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### 11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

## **2. Prestasi Kerja**

### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan perusahaan sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Hasibuan (2013:93) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan melihat batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas

manajemen sumber daya tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penelitian terhadap prestasi kerja pegawai.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap pegawai. Handoko (2014:193) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Untuk mengukur perilaku itu sendiri sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- 1) Usaha, yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dan menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan waktu, materi, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Menurut Mangkunegara (2011) merumuskan bahwa Human Performance = Ability + Motivation, Ability = Knowledge + Skill, berikut keterangannya :

1) Faktor Kemampuan

Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

**c. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2014:152) menyarankan bahwa indikator-indikator yang dinilai dalam prestasi kerja adalah :

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Disiplin waktu

Tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

### **3. Kompetensi**

#### **a. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan. Organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial, atau dengan kata lainnya perolehan finansial yang biasa diperoleh akan semakin tinggi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 12 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab 1 pasal 10 yang berbunyi kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan

standar yang ditetapkan. Menurut Edison (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*). Menurut Wibowo (2012) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan setiap individu melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

#### **b. Indikator Kompetensi**

Menurut Edy Sutrisno (2014:204) menyatakan untuk mengetahui seorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan tugas dapat kita lihat beberapa indikator antara lain :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.

Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi

belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap efektif dan efisien.
- 4) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senag-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- 5) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2017) yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu :

- 1) Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.
- 2) Keahlian atau keterampilan, aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.

- 3) Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
- 4) Karakteristik personal seseorang turut berpengaruh terhadap seseorang.
- 5) Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
- 6) Isu-isu emosional hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- 7) Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

#### **4. Promosi Jabatan**

##### **a. Pengertian Promosi Jabatan**

Pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan dengan baik akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan, karena akan memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan lebih lanjut mengenai promosi jabatan menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2016) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga hak, status dan penghasilannya semakin besar. Menurut Kadar Nurjaman (2014:312) promosi jabatan adalah program penempatan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan dan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang

tepat (*right man on the right place*). Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer dan perusahaan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Menurut Fahmi (2016:88) promosi adalah suatu kenaikan pada seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Suatu promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Misalnya, jabatan karyawan bisa ke posisi supervisor. Bahkan bisa juga promosi dari posisi kepala divisi wilayah kecil kepada divisi wilayah besar seperti kepala divisi sumber daya manusia wilayah Sulawesi Selatan menjadi kepala divisi wilayah Jakarta Pusat.

Dari beberapa defenisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah proses kenaikan jabatan seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Menurut Nilasari (2016) beberapa faktor-faktor yang bisa dijadikan dasar pertimbangan untuk promosi jabatan adalah sebagai berikut :

- 1) Performa

Waktu yang tepat untuk promosi adalah saat karyawan sudah dievaluasi performanya dalam periode waktu tertentu.

2) Lama Kerja (senioritas)

Promosi juga bisa dilakukan atas dasar lamanya kerja seorang karyawan. Karyawan yang sudah bekerja dalam waktu yang lama pantas untuk dinaikkan jabatannya.

3) Jasa dan Kemampuan

Jasa dan kemampuan dari individu karyawan bisa menjadi alat untuk mengukur apakah promosi perlu dilakukan atau tidak.

4) Kualifikasi Teknis dan Pendidikan

Kualifikasi teknis dan pendidikan juga menjadi alat ukur atau alat untuk mengambil keputusan tentang promosi jabatan.

5) Taksiran Potensi

Potensi yang dimiliki seseorang untuk masa depan dapat menjadi landasan untuk mengambil keputusan.

6) Jarak Antar Promosi Karyawan

Dalam promosi terakhir yang diterima karyawan bisa menjadi pertimbangan untuk dilakukan promosi lagi bagi karyawan tersebut.

7) Pelatihan

Jumlah pelatihan yang diterima karyawan atau tingkat pelatihan yang dilakukan oleh karyawan bisa menjadi faktor untuk dilakukannya promosi.

Menurut Alex S. Nitisemito (2002) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, inisiatif dan kreatif.

### **c. Indikator Promosi Jabatan**

Indikator promosi jabatan menurut Hasibuan (2000) dalam jurnal Diastri Dwi Prasetyo dan Suharini (2018) menyatakan terdapat lima indikator dalam promosi jabatan yaitu, antara lain :

#### 1) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut harus sesuai dengan perbuatannya, seorang pegawai tidak boleh menyelewengkan jabatan untuk kepentingan pribadinya.

#### 2) Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta menaati peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

#### 3) Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.

#### 4) Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik antara semua karyawan.

5) Kecakapan

Karyawan itu mampu menciptakan ide-ide yang kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

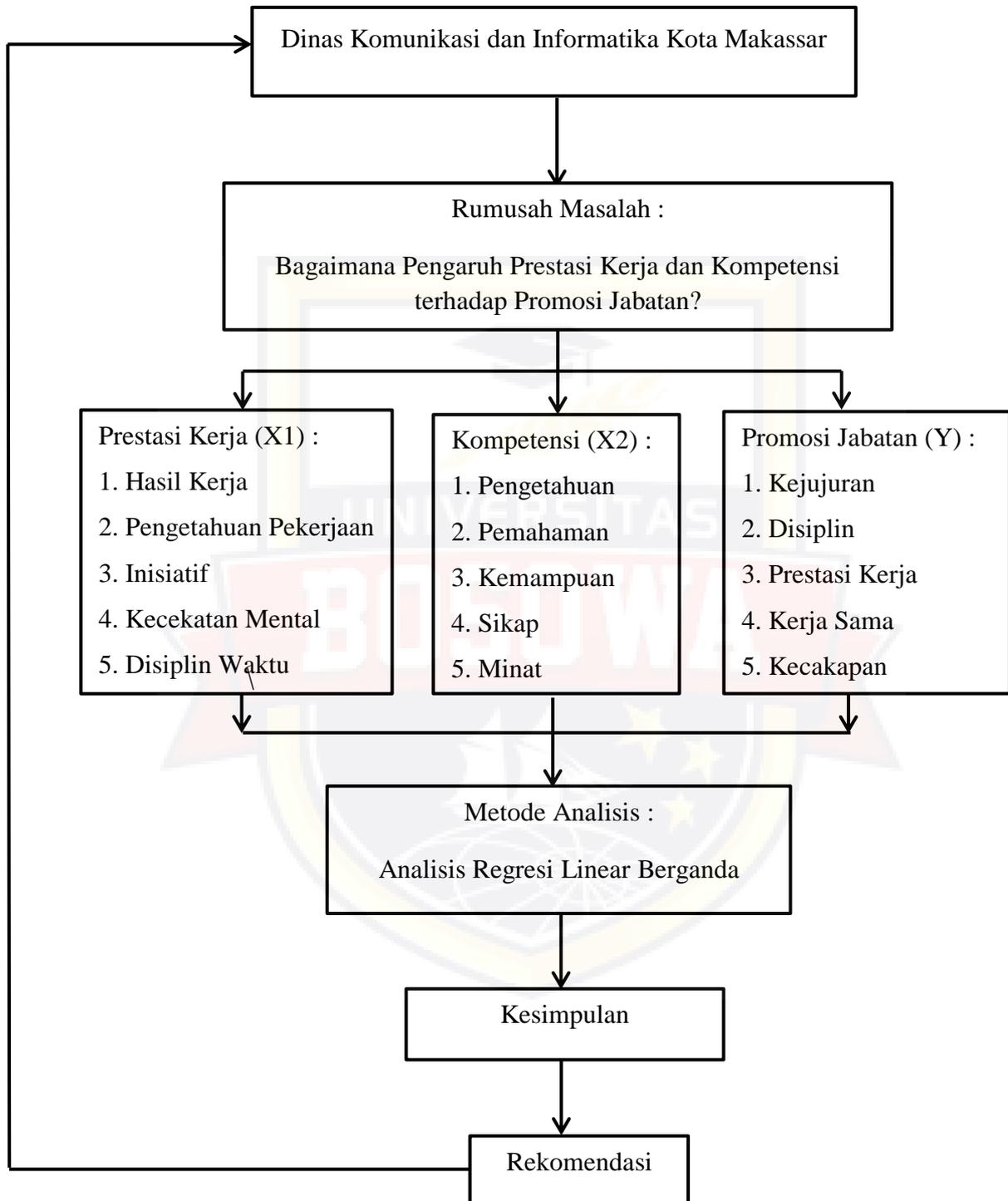


## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama, Judul (Tahun)	Hasil Penelitian
1	William Anastanius Sihotang. Pengaruh Kompetensi dan Prestasi terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Solider Cabang Pancur Batu. (2021).	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap penilaian Prestasi terhadap promosi jabatan dan untuk penilaian prestasi kerja karyawan secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan.
2	Ayu Rahmawati. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa. (2018).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa (2) Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.
3	Riska Juita. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Suka Fajar Ltd Bangkinang. (2016).	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan di PT. Suka Fajar Ltd Bangkinang.

### C. Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan

H<sub>2</sub> : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan

H<sub>3</sub> : Diduga prestasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap promosi jabatan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang beralamat di Jl. A. P. Pettarani No. 62, Tamamaung, Kec. Panakukkang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90232.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang jelas ditentukan (Margono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang terdiri dari 50 orang.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative atau mewakili populasi yang diteliti (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang terdiri dari 50 orang.

### D. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian ini dinamakan dengan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu angket. Menurut Sugiyono (2019) angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

**Tabel 3. 1**

INSTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Prestasi Kerja	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Disiplin Waktu	1-5

2	Kompetensi	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Sikap 5. Minat	1-5
3	Promosi Jabatan	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerjasama 5. Kecakapan	1-5

### E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:38).

Berdasarkan judul penelitian yang diteliti yaitu “Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi terhadap Promosi Jabatan”, maka terdapat tiga variabel yaitu dua variabel independen (X1, X2) serta satu variabel dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independen

Variabel Independen (*Independent Variable*) atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen) (Sugiyono 2014:59). Maka dalam

penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah prestasi kerja dan kompetensi.

## **2. Variabel Dependen**

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi dan menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono 2014:59). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah promosi jabatan.

## **F. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif karena data yang digunakan berbentuk angka. Jenis data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden.

### **2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer. Kuesioner adalah daftar pertanyaan terstruktur yang disebarakan kepada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Kuesioner diberikan kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar dengan menggunakan skala likert.

## H. Teknik Analisis Data

Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 23 menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diantaranya menggunakan uji kualitas data dan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Metode ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen dan variabel dependen.

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Iman Ghozali (2016:154) uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan statistik. Selain melihat kurva normal P-Plot, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smornov*. Dalam uji ini ketentuan yang berlaku adalah jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Iman Ghozali (2016:103) uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang berbentuk harus diatas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus

kurang dari 10, jika tidak maka terjadi multikolinearitas dan model regresi tidak layak untuk digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan *variance* dan residual satu observasi ke observasi lain. Heteroskedastisitas menggambarkan nilai hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada satu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot Model*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi linear berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Untuk melihat adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, diuji pada tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ .

b. Uji F (Stimultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y secara bersama-sama dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan

$F_{tabel}$ . Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis didukung yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

c. Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)

Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi) digunakan untuk menguji seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi diantara 0 hingga 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal dapat disimpulkan, jika  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $R^2 = 0$  maka menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## I. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan spesialisasi kegiatan penelitian dalam mengukur suatu variabel sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

### 1. Prestasi Kerja (X1)

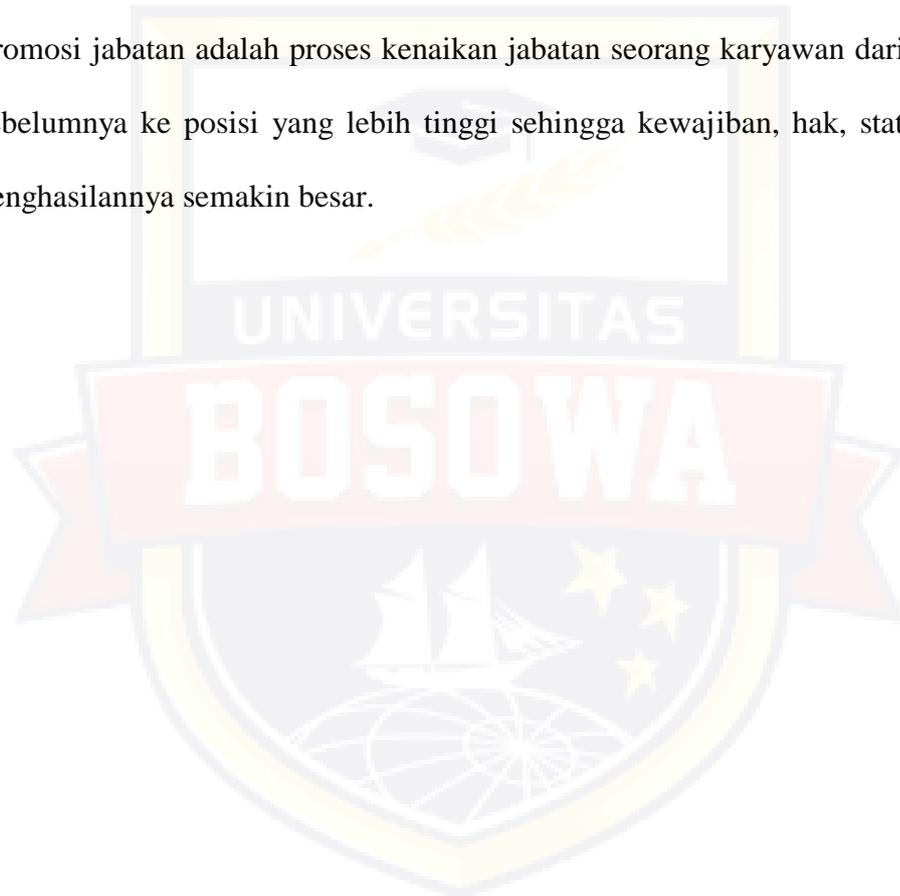
Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia.

## 2. Kompetensi (X2)

Kompetensi merupakan kemampuan setiap individu melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

## 3. Promosi Jabatan (Y)

Promosi jabatan adalah proses kenaikan jabatan seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar**

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar beralamat di JL. A. P. Pettarani No. 62, Tamamaung, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90232. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas sebagai penyelenggara urusan pemerintah bidang komunikasi dan informatika untuk daerah Makassar, Sulawesi Selatan.

Terkait dengan tugas tersebut, Dinas Komunikasi dan Informatika yang biasa juga disebut kominfo ini berwenang untuk memberikan izin terkait dengan bidangnya dan pada daerah wilayah kerjanya. Beberapa pengurusan perizinan dibawah kominfo seperti izin penyelenggara sistem elektronik, izin penyelenggaraan jaringan telekomunikasi, izin penyelenggaraan jasa telekomunikasi, penyelenggaraan penyiaran (Lembaga Penyiaran Swasta dan Lembaga Penyiaran Berlangganan), izin prinsip penyelenggaraan jasa telekomunikasi, izin prinsip penyelenggaraan telekomunikasi khusus untuk badan hukum, izin prinsip penyelenggaraan jaringan telekomunikasi, sertifikasi alat dan perangkat telekomunikasi, hingga izin stasiun radio.

Selain itu, kominfo juga berwenang dalam merumuskan layanan dan *website* yang boleh beroperasi, *website* yang tidak sesuai kebijakan dan undang-undang akan dikenakan pemblokiran *website*. Kominfo juga peran sebagai pelaksana pembinaan bidang komunikasi dan informatika melalui program seperti *digitalent* dan lainnya.

## **2. Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar**

### **a. Visi**

“Terwujudnya Makassar *Smart City* berbasis teknologi informasi dan Komunikasi”. Makna pokok yang terkandung dalam Visi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar tersebut antara lain :

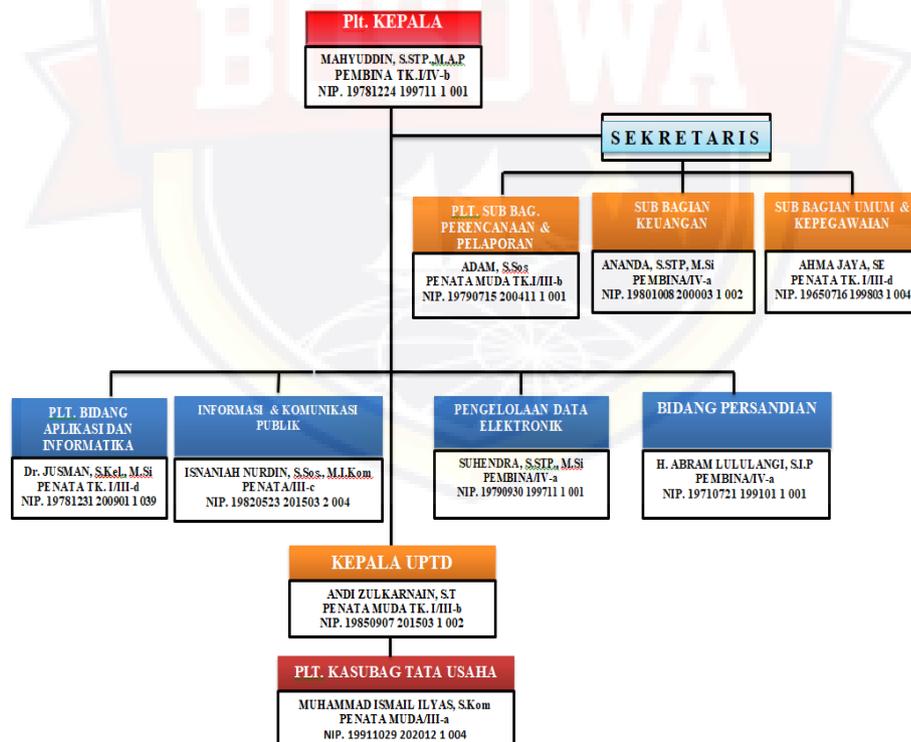
- 1) Makassar *Smart City* adalah kota yang lebih cerdas, yaitu layak huni, efisien, dan berkelanjutan. *Smart city* paling tidak meliputi enam dimensi, yaitu ekonomi, mobilitas, lingkungan, manusia, kehidupan dan pemerintahan.;
- 2) Pelayanan Informasi dan Komunikasi, adanya pelayanan Informasi dan Komunikasi yang disebarluaskan melalui berbagai media dan teknologi terkini, merupakan suatu syarat mutlak untuk dapat mencapai sasaran pembangunan yang telah ditetapkan menuju masyarakat maju dan mandiri.

### **b. Misi**

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan publikasi yang profesional berbasis teknologi informasi.

- 2) Meningkatkan kapasitas dan kualitas infrastruktur jaringan untuk pelayanan teknologi informasi dan komunikasi.
- 3) Meningkatkan kualitas sistem aplikasi yang terintegrasi disemua lembaga pemerintahan.
- 4) Meningkatkan kerjasama dan kemitraan bersama komunitas teknologi informasi berbasis potensi lokal.
- 5) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang teknologi informasi dan komunikasi.

### 3. Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar**

Berikut uraian tugas Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar :

a) Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi, informatika, dan Persandian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah.

b) Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan dinas.

1) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

- a. Menyiapkan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.
- b. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan subbagian perencanaan dan pelaporan.
- c. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA Subbagian Perencanaan dan Pelaporan).
- d. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA Subbagian Perencanaan dan Pelaporan).

- e. Menghimpun dan menyiapkan bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) /RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ DPPA dari setiap bidang untuk di koordinasikan dengan perangkat daerah terkait.
  - f. Menghimpun dan menganalisa data pelaporan kegiatan dari setiap bidang sebagai bahan evaluasi. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya.
  - g. Mempelajari, mamahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
  - h. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.
  - i. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan atau kegiatan kepada atasan.
  - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang di berikan oleh atasan.
3. Sub Bagian Keuangan
- a. Melakukan administrasi dan akuntansi Keuangan.
  - b. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Subbagian Keuangan.
  - c. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) / DPPA Subbagian Keuangan.
  - d. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbagian Keuangan.

- e. Melaksanakan Kegiatan administrasi dan akuntansi Keuangan di lingkup dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Meneliti dan memverifikasi kelengkapan Surat Perintah Pembayaran (SPP) dan dokumen pencairan anggaran lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- g. Menyiapkan dan menerbitkan Surat Perintah Membayar (SPM) lingkup dinas.
- h. Menyusun segala bentuk pelaporan Keuangan lingkup dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 4. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum

#### c) Bidang Aplikasi dan Informatika

Bidang Aplikasi dan Informatika dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis aplikasi dan informatika. Serta melaksanakan tugas penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma standar, prosedur dan kriteria dan pemberian bimbingan teknis dan *supervise*, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang layanan hubungan media, penguatan kapasitas sumber daya

komunikasi publik dan penyediaan akses informasi, layanan nama domain dan sub domain bagi lembaga, pelayanan publik dan kegiatan kota, pengembangan sumber daya TIK pemerintah kota dan masyarakat dan masyarakat, penyelenggaraan *Government Chief Information Officer* (GCIO) Pemerintah Kota, Penyelenggaraan Ekosistem TIK *Smart City*.

d) Bidang Informasi dan Komunikasi Publik

Melaksanakan tugas penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria dan pemberian bimbingan teknis dan *supervise*, serta pemantauan evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup pemerintah kota, pengelolaan informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan pemerintah kota. Serta menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup pemerintah kota, pengelolaan informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan pemerintah kota, pelayanan informasi publik, penyediaan konten lintas sektoral dan pengelolaan media komunikasi publik di Kota Makassar;

e) Bidang Persandian

Bidang Persandian dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis persandian meliputi tata kelola persandian, pengamanan persandian dan informasi, dan pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan persandian.

f) Pengelolaan Data Elektronik

Melaksanakan tugas penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria dan pemberian bimbingan teknis dan *supervise* serta pemantauan evaluasi dan pelaporan di bidang layanan insfratruktur dasar data center, *disaster recovery center* dan TIK pemerintah kota, layanan pengembangan intranet dan penggunaan akses internet, layanan pengembangan dan pengelolaan aplikasi generik, spesifik dan suplemen yang terintegrasi, layanan manajemen data informasi *e-government*, integrasi layanan public dan pemerintahan layanan keamanan informasi *e-government*, layanan sistem komunikasi intra pemerintah. Serta menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang layanan insfratruktur dasar data center, *disaster recovery center* dan TIK pemerintah kota , layanan pengembangan intranet dan penggunaan akses internet, layanan pengembangan dan pengelolaan aplikasi generik, spesifik dan suplemen yang terintegrasi, layanan manajemen data informasi *e-government*, integrasi layanan publik dan keperintahan, layanan keamanan informasi *e-government* layanan sistem komunikasi intra pemerintah.

g) Kepala UPTD

Kepala UPTD mempunyai tugas pokok memimpin, menyusun kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan, pengelolaan urusan umum dan adminstrasi kepegawaian, pengelolaan dan pembinaan organisasi dan tatalaksana, serta pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai

dengan bidang tugasnya. Selain itu, Kepala UPTD juga berfungsi menyusun rencana kegiatan UPTD sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas serta mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar.

- h) Kasubag Tata Usaha
  - a. Melaksanakan penyusunan program kerja UPT Penyiaran Daerah dan Sub Bagian Tata Usaha.
  - b. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi.
  - c. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian.
  - d. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan.
  - e. Melaksanakan pengelolaan tata usaha, meliputi naskah dinas dan kearsipan, urusan rumah tangga serta perlengkapan.
  - f. Melaksanakan penyusunan bahan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan kebijakan.
  - g. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
  - h. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan program kerja UPTD Penyiaran Daerah dan kegiatan Sub Bagian Tata Usaha.
  - i. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

## **B. Deskripsi Data Responden**

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diberikan langsung kepada responden dalam bentuk kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 50 kuesioner. Peneliti akan menyajikan sebagai berikut.

**TABEL 4. 1**  
SAMPEL DAN TINGKAT PENGEMBALIAN KUESIONER

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	50
Kuesioner yang kembali	50
Kuesioner yang dapat diolah	50
Tingkat Pengembalian	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 50 kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali sebanyak 50 kuesioner. Tingkat pengembalian sebesar 100% yang menunjukkan tingkat pengembalian kuesioner pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sangat tinggi.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini peneliti menyajikan tabel responden berdasarkan jenis kelamin ;

**TABEL 4. 2**  
JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	<b>17</b>	<b>34%</b>
Perempuan	<b>33</b>	<b>66%</b>
Jumlah	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 33 responden

atau sebesar 66% dan sisanya responden laki-laki yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 34%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut tabel responden berdasarkan jenjang pendidikan :

**TABEL 4.3**  
PENDIDIKAN RESPONDEN

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	4	8%
DII	3	6%
DIII	5	10%
SI	21	42%
S2	11	22%
S3	6	12%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas, maka dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan mayoritas responden yang berpendidikan dengan kategori strata satu (S1) sebanyak 21 responden atau sebesar 42%, kategori SMA sebanyak 4 responden atau sebesar 8%, DII sebanyak 3 responden atau sebesar 6%, DIII sebanyak 5 responden atau sebesar 10%, strata dua (S2) sebanyak 11 responden atau sebesar 22% dan kategori strata tiga (S3) sebanyak 6 responden atau sebesar 12%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut data responden berdasarkan masa kerja :

**TABEL 4. 4**  
MASA KERJA

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<5 tahun	22	44%
6-10 tahun	15	30%
11-15 tahun	8	16%
>15 tahun	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa responden berdasarkan masa kerja lebih dominan dengan kategori <5 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 44%, masa kerja kategory 6-1-0 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 30% , masa kerja 11-15 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 16% dan masa kerja >15 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 10%.

### C. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan alat bantu SPSS 23. Uji normalitas data bertujuan untuk menguji data model regresi berdistribusi normal atau tidak normal (Iman Ghozali, 2016). Menurut (Ghozali, 2016), jika siginifikasi > 0,05 maka distribusi

data bisa dikatakan normal. Adapun hasil uji normalitas dalam tabel sebagai berikut :

**TABEL 4. 5**  
HASIL UJI NORMALITAS

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i> .0000000
	<i>Std. Deviation</i> 1.06281117
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i> .121
	<i>Positive</i> .106
	<i>Negative</i> -.121
<i>Test Statistic</i>	.121
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.065 <sup>c</sup>

*a. Test distribution is Normal.*  
*b. Calculated from data.*  
*c. Lilliefors Significance Correction.*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data diatas, diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0.065. Maka dari itu, nilai signifikansi lebih besar dari pada alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi penelitian.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, uji multikolinearitas data dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk melihat apakah korelasi yang tinggi antar variabel independen model regresi linear berganda, jika terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen maka hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen menjadi

terganggu. Menurut Sunjoyo, dkk (2013), nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Untuk lebih jelasnya, berikut peneliti telah menyajikan data pada tabel dibawah ini :

**TABEL 4. 6**  
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.331	1.236		.268	.790		
PRESTASI KERJA	.403	.120	.386	3.349	.002	.230	4.354
KOMPETENSI	.564	.114	.568	4.930	.000	.230	4.354

a. *Dependent Variable: PROMOSI JABATAN*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki nilai VIF yang sama yaitu  $4,354 > 10$ . Sedangkan untuk nilai *tolerance* pada variabel Prestasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) juga memiliki nilai yang sama yaitu  $0,230 < 0,10$ . Dari hasil penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian ini sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Hasi Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini, uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Tujuan dari uji heterokedastisitas ini terdapat ketidaksetaraan varian untuk residu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan menghitung sig t

apakah nilainya lebih kecil atau lebih besar. Jika sig t lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heterokedastisitas namun jika nilai sig t lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk lebih jelasnya hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**TABEL 4. 7**  
HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
<b>1</b> (Constant)	.649	.723		.897	.374
PRESTASI KERJA	-.011	.070	-.047	-.153	.879
KOMPETENSI	.020	.067	.092	.303	.763

a. *Dependent Variable: RES\_2*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen menunjukkan hasil p-value (sig-t) > 0,05. Variabel Prestasi Kerja (X1) dengan nilai sig t 0,879 > 0,05 dan Kompetensi (X2) dengan nilai sig t 0,763 > 0,05. Peneliti menyimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

#### **D. Hasil Pengujian Hipotesis**

##### **1. Uji Parsial t**

Pada penelitian ini, hasil uji t dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Tujuan dari uji t ini adalah untuk mengukur secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel tidak bebas dengan variabel lain yang dianggap konstan. Jika nilai t signifikan < 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan tabel uji t ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**TABEL 4. 8**  
HASIL UJI T

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
<b>1</b>	<i>(Constant)</i>	.331	1.236		.268	.790
	PRESTASI KERJA	.403	.120	.386	3.349	.002
	KOMPETENSI	.564	.114	.568	4.930	.000

a. *Dependent Variable: PROMOSI JABATAN*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

a. Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) pada variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai t-hitung 3,349 > nilai t-tabel 2,002 dan nilai sig t 0,002 <  $\alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Promosi Jabatan ( $Y$ ), hal ini membuktikan bahwa keputusan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

b. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) pada variabel Kompetensi ( $X_2$ ) dengan nilai t-hitung 4,930 > nilai t-tabel 2,002 dan nilai sig t 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Promosi Jabatan ( $Y$ ) hal ini menunjukkan bahwa keputusan  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## 2. Hasil Uji F

Pada penelitian ini, hasil uji F dilakukan dengan alat bantu SPSS versi 23. Tujuan dari hasil uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan kriteria pengujian tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau nilai signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ). Jika nilai signifikasinya  $> 0,05$   $H_a$  ditolak dan jika nilainya  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Untuk lebih jelasnya, hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut :

**TABEL 4.9**  
HASIL UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	330.731	2	165.366	140.422	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	55.349	47	1.178		
	Total	386.080	49			

a. *Dependent Variable*: PROMOSI JABATAN

b. *Predictors*: (*Constant*), KOMPETENSI, PRESTASI KERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, hasil uji F diperoleh F-hitung sebesar 140,422  $>$  F-tabel 2,77 dan nilai P *value* sebesar 0,000<sup>b</sup>  $<$  0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara stimultan Prestasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

## 3. Hasil Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Pada penelitian hasil uji R<sup>2</sup> dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Tujuan dari hasil uji R<sup>2</sup> ini dilakukan untuk mengetahui seberapa

besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya, hasil uji  $R^2$  ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**TABEL 4. 10**  
HASIL UJI R2 (KOEFSISIEN DETERMINASI)

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.926 <sup>a</sup>	.857	.851	1.08519

a. *Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PRESTASI KERJA*  
b. *Dependent Variable: PROMOSI JABATAN*

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil uji  $R^2$  bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan *R square* sebesar 0,857. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen X1 dan X2 (Prestasi Kerja dan Kompetensi) yang terjadi pada variabel dependen Y (Promosi Jabatan) adalah sebesar 85,7% ditentukan oleh variabel Prestasi Kerja (X1 dan Kompetensi (X2) selebihnya sebesar 14,3% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisa regresi ini.

### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai prestasi kerja terhadap promosi jabatan, menyatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 3,349 > nilai t-tabel 2,002 dan nilai sig t 0,002 <  $\alpha = 0,05$ . Sehingga hasil penelitian ini menyatakan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, semakin baik prestasi kerja

karyawan maka semakin tinggi promosi jabatan yang akan didapatkan dan begitu pula sebaliknya.

## 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompetensi terhadap promosi jabatan menyatakan hasil penelitian ini mendukung hipotesis ( $H_2$ ) dengan nilai  $t$ -hitung  $4,930 >$  nilai  $t$ -tabel  $2,002$  dan nilai  $\text{sig } t$   $0,000 < 0,05$ . Maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan, semakin baik tingkat kompetensi maka semakin tinggi pula promosi jabatan yang akan didapatkan.

## 3. Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan menyatakan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis ( $H_3$ ), bahwa terdapat pengaruh prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang didapatkan dari hasil uji  $F$  diperoleh  $F$ -hitung sebesar  $140,422 >$   $F$ -tabel sebesar  $2,77$  dan nilai  $P$  value sebesar  $0,000^b < 0,05$ . Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan, semakin baik prestasi kerja dan kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula promosi jabatan yang akan didapatkan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian berupa analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil mengenai Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, maka peneliti menyimpulkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar
2. Kompetensi berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar
3. Prestasi kerja dan kompetensi secara stimultan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Semakin tinggi prestasi kerja dan kompetensi karyawan maka semakin besar kesempatan promosi jabatan yang didapatkan oleh karyawan.

#### **B. Saran**

1. Peneliti Selanjutnya

Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel-variabel lain agar diperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal yaitu dengan mengetahui variabel mana yang lebih besar pengaruhnya. Saya

berharap peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 2. Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Bagi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar diharapkan terus meningkatkan prestasi kerja dan kompetensi yang mereka miliki sehingga promosi jabatan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar lebih tinggi lagi karena dalam pelaksanaan promosi jabatan setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama sesuai dengan standar-standar yang telah ditetapkan.

## 3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro & Daryanto, (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta. Gava Media.
- Cahyani, Sukma Ayu. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan Stasiun PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember.
- Dahlan, Hasim, D. & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrar*, 4(2), 69-75.
- Edison. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Iman. (2016). Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juita, Riska. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Suka Fajar Ltd Bangkinang. Skripsi. Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Lasmahadi. A. (2002). Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi. [www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com).
- Mangkunegara. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafro. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta Selatan.
- Margono, S. (2017). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Marjuni, Sukmawati. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Sah Media.
- Medhiantari, Ida. A.N & Mane Yuniari. (2014). Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3 No.7.
- Nilasari, S. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Nitisemito, Alex. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalis*. Bandung: Pustaka Setia.
- Prasetyo, Diastri Dwi & Suharini. (2018). Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga. Vol. II No. 1.
- Rahmawati, Ayu. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Penilaian Prsetasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa. Skripsi. Makassar. Universitas Muhammadiyah.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Sihotang, William Anastanius. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Solider Cabang Pancur Batu. Skripsi. Medan. Universitas Quality.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bamdung: Alfabeta.
- Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPP untuk Smart Riset*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.

Syarief, Faroman, et al. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA . Edited by Utomo, Kurniawan P. CV WIDINA MEDIA UTAMA.

Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.





## Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Penelitian



# UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
 Jalan Urip Sumoharjo Km 4 Gd 1 Lt 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231  
 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568  
<http://www.universitusbosowa.ac.id>

Nomor : A.004/FEB/UNIBOS/I/2023  
 Lampiran : -  
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,  
**Bapak/Ibu Kepala**  
**Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar**  
 Di, -  
 Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Grace Sudidi  
 NIM : 4519012041  
 Program Studi : Manajemen  
 No. Tlp/HP : 082284342402

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

**"Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar"**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 17 Januari 2023  
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



**Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM**  
 NIDN. 092412 680

Tembusan  
 1. Rektor Universitas Bosowa  
 2. Arsip

## Lampiran 2. Surat Balasan Izin Permohonan Penelitian



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**  
**DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**  
 Jalan A. P. Pettarani No. 62 Makassar 90232 Telp. Fax. +62411 - 4671729  
 E-Mail : diskominfo@makassar.go.id Home Page : <http://makassarkota.go.id>

---

Makassar, 14 Februari 2023

Nomor : 800/ 776 /DISKOM/II/2023      Yth. Saudara Grace Sudidi  
 Lampiran :  
 Perihal : Izin Pengambilan Data      Di- Makassar

Berdasarkan Surat Saudara Nomor : 070/314-II/BKBP/II/2023,  
 Tanggal 8 Februari 2023, Perihal Permohonan Izin Pengambilan Data,  
 Oleh :

Nama : **GRACE SUDIDI**  
 NIM/Jurusan : 4519012041 / Manajemen  
 Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Univ. Bosowa Makassar  
 Alamat : Jl. Urip Sumoharjo Km. 4, Makassar  
 Judul : **"PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MAKASSAR"**

Pada prinsipnya kami menyetujui untuk melakukan Penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar terhitung mulai Tanggal 8 Februari sampai dengan 8 Maret 2023. Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



**ISMAWATI NUR, ST., M.Sc., Ph.D**  
 Pangkat : Pembina  
 NIP. 19740607 200411 2 001

Terbusan :

1. Kepala Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar;
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop.Sul-Sel di Makassar;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar (*sebagai laporan*);
4. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop.Sul Sel di Makassar;
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ. Bosowa Makassar di Makassar;
6. Mahasiswa yang bersangkutan;
7. Arsip.

### Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

#### 1. Identitas Responden

- a. Jenis Kelamin :
- b. Pendidikan Terakhir :
- c. Masa Jabatan :

#### 2. Masa Jabatan Petunjuk Pengisian

Berilah Tanda Centang (✓) pada setiap kolom yang disediakan untuk setiap pertanyaan berikut sesuai dengan apa yang responden ketahui dan rasakan. Pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

#### Variabel Prestasi Kerja (XI)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan					
2	Saya mampu menguasai prosedur kerja					
3	Saya tanggap terhadap tugas dan pekerjaan					
4	Saya mampu menerima instruksi kerja					
5	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang tidak jelas					

**Variabel Kompetensi (X2)**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan standar perusahaan					
2	Saya dapat memahami setiap arahan dari atasan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepada saya					
4	Saya memiliki sikap positif dalam bekerja					
5	Saya bersedia berpartisipasi dalam segala kegiatan di kantor					

**Variabel Promosi Jabatan (Y)**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Ketika melakukan kesalahan saya siap mempertanggung jawabkannya					
2	Setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya ingin meningkatkan prestasi kerja agar sesuai dengan yang diharapkan					
4	Saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
5	Saya memiliki gagasan dan ide yang berasal dari pemikiran saya					

## Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06281117
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.106
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.331	1.236		.268	.790		
	PRESTASI KERJA	.403	.120	.386	3.349	.002	.230	4.354
	KOMPETENSI	.564	.114	.568	4.930	.000	.230	4.354

a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

### 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.649	.723		.897	.374
	PRESTASI KERJA	-.011	.070	-.047	-.153	.879
	KOMPETENSI	.020	.067	.092	.303	.763

a. Dependent Variable: RES\_2

## Lampiran 5. Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.331	1.236		.268	.790
	PRESTASI KERJA	.403	.120	.386	3.349	.002
	KOMPETENSI	.564	.114	.568	4.930	.000

a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

### 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.731	2	165.366	140.422	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.349	47	1.178		
	Total	386.080	49			

a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PRESTASI KERJA

### 3. Hasil Uji R<sup>2</sup> (Determinasi Koefisien)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 <sup>a</sup>	.857	.851	1.08519

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PRESTASI KERJA

b. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

## Lampiran 6. Data Hasil Penelitian Variabel

### 1. Prestasi Kerja

Responden	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	TOTAL
1	5	4	4	4	4	21
2	3	4	4	4	5	20
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	5	24
5	5	4	5	5	5	24
6	4	5	5	3	5	22
7	3	4	4	5	4	20
8	4	3	4	4	5	20
9	4	4	4	3	4	19
10	5	4	5	4	5	23
11	5	5	5	5	4	24
12	5	4	4	3	4	20
13	3	3	3	3	3	15
14	4	4	4	5	4	21
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	4	4	4	21
17	4	5	3	4	3	19
18	4	4	3	4	5	20
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	5	5	5	24
21	4	3	4	4	5	20
22	5	5	5	4	4	23
23	4	4	4	4	4	20
24	5	4	5	4	5	23
25	4	4	5	4	4	21
26	4	5	4	4	4	21

27	4	4	4	3	4	19
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	15
31	5	4	4	4	4	21
32	3	4	4	4	5	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	5	5	5	24
35	5	4	5	5	5	24
36	4	5	5	3	5	22
37	3	4	4	5	4	20
38	4	3	4	4	5	20
39	4	4	4	3	4	19
40	5	4	5	4	5	23
41	5	5	5	5	4	24
42	5	4	4	3	4	20
43	3	3	3	3	3	15
44	4	4	4	5	4	21
45	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	5	4	22
47	4	4	5	5	5	23
48	4	5	5	5	5	24
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25

## 2. Kompetensi

RESPONDEN	K1	K2	K3	K4	K5	TOTAL
1	5	4	4	4	4	21
2	5	5	3	5	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	4	5	4	5	5	23
7	4	4	3	4	5	20
8	4	4	3	5	5	21
9	5	4	4	4	5	22
10	5	4	5	5	5	24
11	5	4	4	4	4	21
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	3	2	14
14	4	5	4	4	5	22
15	3	4	5	4	5	21
16	4	5	4	4	4	21
17	4	4	4	3	3	18
18	4	5	4	5	3	21
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	5	5	5	23
21	3	4	4	5	4	20
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	4	20
24	4	5	4	5	4	22
25	5	5	4	4	5	23
26	4	4	3	4	3	18
27	3	4	4	4	5	20
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	15
31	5	4	4	4	4	21
32	5	5	3	5	5	23
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	4	24
36	4	5	4	5	5	23
37	4	4	3	4	5	20
38	4	4	3	5	5	21

39	5	4	4	4	5	22
40	5	4	5	5	5	24
41	5	4	4	4	4	21
42	4	4	4	4	4	20
43	3	3	3	3	2	14
44	4	5	4	4	5	22
45	3	4	5	4	5	21
46	5	5	4	5	5	24
47	5	5	4	5	4	23
48	4	4	4	5	5	22
49	5	5	4	5	5	24
50	5	5	5	5	5	25



### 3. Promosi Jabatan

RESPONDEN	PJ1	PJ2	PJ3	PJ4	PJ5	TOTAL
1	5	4	4	4	3	20
2	3	4	4	5	3	19
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	5	24
5	5	4	5	4	5	23
6	4	5	5	5	4	23
7	3	4	4	5	5	21
8	4	3	4	5	4	20
9	4	4	4	5	4	21
10	5	4	5	5	5	24
11	5	5	5	4	4	23
12	5	4	4	4	4	21
13	3	3	3	2	2	13
14	4	4	4	5	5	22
15	4	4	4	5	4	21
16	4	5	4	4	3	20
17	4	5	3	3	4	19
18	4	4	3	3	4	18
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	5	5	4	23
21	4	3	4	4	3	18
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	4	4	4	20
24	5	4	5	4	3	21
25	4	4	5	5	5	23
26	4	5	4	3	3	19
27	4	4	4	5	3	20
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	15
31	5	4	4	4	3	20
32	3	4	4	5	3	19
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	5	5	5	24
35	5	4	5	4	5	23
36	4	5	5	5	4	23
37	3	4	4	5	5	21
38	4	3	4	5	4	20

39	4	4	4	5	4	21
40	5	4	5	5	5	24
41	5	5	5	4	4	23
42	5	4	4	4	4	21
43	3	3	3	2	2	13
44	4	4	4	5	5	22
45	4	4	4	5	4	21
46	5	5	5	5	3	23
47	4	4	5	4	5	22
48	4	4	4	4	4	20
49	5	5	3	5	4	22
50	5	5	5	4	5	24

