

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi sekarang ini. Secara garis besar masalah pokok yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang dihadapi adalah mengembangkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika perkembangan dunia yang cepat. Semakin ketatnya persaingan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan menuntut sebuah lembaga keuangan mandiri finance meningkatkan kualitas para karyawannya.

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.(Tanti, Dudung Abdurahman, 2020).

Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. Walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi kering. Promosi dibedakan dengan transfer,

karena transfer hanya menyangkut perpindahan jabatan yang sama, dalam artian status, tanggung jawab dan gaji. (Suhairi, Nurindah Novianti, Devi Suryatna, 2020).

Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan semua orang. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik, sebab dunia terus berkembang. Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dan berakselerasi dengan kemajuan zaman. Kenyataan menunjukkan bahwa organisasi yang tidak mampu berakselerasi dengan kemajuan zaman akan tertinggal untuk kemudian tenggelam tertelan zaman.

Beberapa organisasi yang cukup maju, hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan proses manajemen sumber daya manusia seperti promosi, demosi, diklat, kompensasi, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya. Dijadikannya penilaian prestasi kerja sebagai bahan pertimbangan sedikit banyaknya memotivasi pegawainya untuk bekerja lebih giat lagi. Dengan demikian penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi. (Dwi Marwati, 2016).

Salah satu cara pengembangan karir karyawan adalah dengan menerapkan system dan perencanaan serta pelaksanaan promosi jabatan. Sistem perencanaan dan promosi jabatan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan pemeliharaan karyawan yang berpotensi. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan, karena

promosi dapat berarti suatu kepercayaan dan pengakuan dari perusahaan tentang kemampuan serta kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau institusi. Dengan adanya target promosi, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi.

Selain penilaian prestasi kerja, promosi jabatan juga berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan adanya sistem penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan beranggapan bahwa mereka juga dapat memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Promosi jabatan terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran tanggung jawab dan atau level umumnya diberikan sebagai penghargaan hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya.

Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:108) yaitu secara tehnik promosi jabatan adalah suatu perpindahan didalam suatu organisasi dari suatu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status. Dengan adanya system dan

perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin sehingga peranan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dan juga sebagai pedoman pengambilan keputusan pimpinan dalam melakukan promosi, maka dapat dilihat dari hasil prestasi kerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Hasibuan (2003:105) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Termasuk didalamnya kesempatan memperoleh jabatan dan kedudukan yang tinggi dalam perusahaan.

Pentingnya penilaian prestasi kerja dapat dilihat dengan jelas yaitu bahwa penilaian kinerja tidak sekedar menilai yaitu mencari aspek dari karyawan tentang yang kurang atau lebih tetapi lebih luas lagi yaitu membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Sistem penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bagian tak terpisahkan dari sistem pengembangan kinerja perusahaan. Yang lebih penting dari sistem ini berkaitan dengan tindak lanjut dan cara mengatasi penurunan kinerja yang terjadi di sisi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pengembangan sumber daya manusia. Faktor ini nampaknya merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di bahas :

1. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini agar dalam pelaksanaannya nanti dapat dijadikan pedoman guna melangkah kedepannya adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi setiap perusahaan atau organisasi dalam upaya promosi jabatan yang lebih baik, selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang penilaian prestasi kerja khususnya yang berhubungan dengan promosi jabatan pegawai.

1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas dan menghindari pembatasan yang terlalu luas, maka yang menjadi ruang lingkup dan pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan satu variabel independen saja sehingga perlu mengaitkan variabel lain untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya. (Moehammad Luthfi 2019).

Hasibuan (1995:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. As'ud (1995:47), prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2005:87) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:150) mengemukakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Mangkunegara (2000:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan pada dasarnya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya, tetapi hasil kerja yang tinggi tidak sepenuhnya muncul dari pegawai itu sendiri. Perusahaan harus pula menciptakan suatu kondisi yang memungkinkan para pegawai berkinerja tinggi. Strategi yang diterapkan misalnya adalah dengan memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai. (Jaka Santosa, Mohammad Amas Lahat 2018).

Setiap perusahaan perlu mengadakan evaluasi akan penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh pegawainya. Penilaian ini dimaksudkan untuk menilai sejauh mana perkembangan kualitas tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Penilaian prestasi kerja ini merupakan pengawasan terhadap kualitas personil yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Adapun tujuan penilaian prestasi kerja karyawan menurut Hasibuan (2004:101) menyatakan bahwa:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses didalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepengawasan, kondisi kerja, dan penilaian kerja.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performan kerja yang baik.

- f. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manager, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan karyawan dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan di dalam program pelatihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kacakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*). Bagi para karyawan, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajar-wajarnya dan sekaligus kelemahankelemahan yang ada dalam diri mereka dapat diketahui. Bagi perusahaan, Penilaian prestasi kerja karyawan memberikan faedah bagi perusahaan karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap

karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Heidrahman dan Husnan (1990:126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2) Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

3) Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

4) Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5) Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

6) Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja

7) Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong pegawai untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Menurut Hasibuan (2003:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Mangkuprawira (2006), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dari hasil pembahasan di atas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan pegawai nya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari pegawai tersebut. Dari beberapa pengertian penilaian prestasi kerja di atas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat pegawai mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai

bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja pegawai.

Penilaian prestasi kerja merupakan alat bagi manajer atau atasan untuk membantu mengelola Sumber daya manusia secara efektif dan dipergunakan bukan hanya sesuai yang dibutuhkan dan kepentingan sebagai staff perusahaan. Dengan kata lain, sistem penilaian apapun penting bagi perusahaan untuk menjalankan penilaian itu dengan baik (Hasibuan, dalam Malayu, 2010: 109). Dalam prakteknya penilaian prestasi kerja adalah proses yang digunakan perusahaan untuk menilai karyawan atau mengevaluasi hasil kerja karyawan yang merupakan kegiatan untuk menentukan apakah karyawan mengerjakan apa yang dikehendaki perusahaan, penilaian prestasi kerja yang benar akan bermanfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan dalam melakukan promosi jabatan Rofi (2015:92).

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Mangkunegara (2006:67) adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*),) faktor berikut:

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas 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 terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, mampu secara fisik, tujuan an situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi pegawainya. Adapun tujuan penilaian prestasi kerja menurut Badriyah (2015;138) adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap tujuan (*goal*) organisasi, mencakup:
 - a. *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.
 - b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
 - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.

2. Pengembangan Tujuan Organisasi, mencakup:
 - a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
 - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier.
 - c. Memotivasi pekerja.
 - d. Memperkuat hubungan antara atasan dengan bawahan.
 - e. Mendiagnosis problem individu dan organisasi.

Selanjutnya manfaat penilaian prestasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:143) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM yaitu:

- a. Perbaikan Prestasi Kerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi.
- c. Keputusan Penempatan.
- d. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir.
- f. Perbaikan Proses Susunan Pegawai.
- g. Ketidakakuratan Informasi.
- h. Kesalahan Desain Pekerjaan.
- i. Kesempatan Kerja Yang Adil.
- j. Tantangan Eksternal.

Penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk program perbaikan prestasi kerja pegawai, promosi jabatan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, penempatan (*replacement*), desain pekerjaan, kecemburuan sosial, dan kompetisi.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, menurut Cormic dan Tiffin yang dikutip oleh Widhiastuti (2002), menyatakan bahwa ada tiga hal yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, yaitu:

1. Faktor individual, yang meliputi: sifat-sifat fisik, sifat-sifat kepribadian, minat ataupun motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.
2. Faktor situasional, yang meliputi faktor fisik dan pekerjaan antara lain: metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, penataan ruang kerja, keadaan lingkungan fisik seperti penyaliran, kebisingan, temperatur, dan ventilasi.
3. Faktor sosial dan organisasi, antara lain: kebijakan perusahaan, jenis latihan dan pengawasan, dan sistem upah di lingkungan sosial.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja, sebagai berikut:

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisir
- g. Desain organisasir
- h. Pelatihan

i. Keberuntungan

Menurut Cormick dan Tiffin yang dikutip oleh Rofi (2015), prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual, variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial. Faktor lain yang mempengaruhi dalam prestasi kerja yang terdiri dari dua hal yang mencapai prestasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan Manusia secara psikologis, bahwa kemampuan seseorang tersidi dari kemampuan potensial dan kemampuan pengetahuan serta keahlian. Karyawan yang memiliki IQ tinggi dengan pendidikan yang memadai dalam jabatannya dan terampil dalam melaksanakan tugas sehari-hari, maka seseorang tersebut akan dengan mudah dalam menggapai prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan kemampuannya.
2. Faktor Motivasi merupakan hal yang mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja. Motivasi merupakan sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan. Sikap mental yang mendorong karyawan dalam menggapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan sikap harus yang dimiliki karyawan dalam menggapai dan mampu memahami tujuan atau target organisasi. Sikap mental juga meliputi fisik, mental tujuan, dan situasi. Sedangkan menurut Steer yang dikutip oleh Rofi (2015) menyatakan, bahwa terdapat tiga hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu: 1) Tingkah laku, minat, dan kemampuan seorang pekerja. 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan tugas yang diberikan kepada seorang pekerja. 3) Seberapa besar tingkat motivasi kerja.

2.1.4 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016) 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 memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

2.2 Promosi Jabatan

2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap pegawai. Siagian (2009:169), Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/pegawai, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, seperti halnya menduduki tahta atau jabatan yang tinggi, memperoleh upah atau kompensasi yang lebih tinggi, dan memperoleh status yang lebih baik lagi. Salah satu untuk mengembangkan karir karyawan adalah dengan promosi. Promosi

merupakan anggota organisasi yang dipindahkan oleh organisasi ke tempat atau posisi yang lebih tinggi yang disertai oleh kewajiban, hak, status, wewenang, dan imbalan yang besar. Promosi merupakan dambaan semua karyawan. Promosi merupakan penghargaan atau sebuah motivasi yang diberikan organisasi dengan melalui kenaikan jabatan. Promosi sangat mendorong anggota atau karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Promosi bagi karyawan sangat identik dengan kenaikan pekerjaan, upah, hak, status, dan wewenang. (Syamsir 2017).

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitanya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan. Dari latar belakang pemikiran di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dalam kaitannya dengan promosi jabatan pegawai. (Dwi Marwati 2016).

Promosi jabatan terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Promosi jabatan yang dilakukan manajemen memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahwa setiap karyawan menjadikan promosi jabatan sebagai harapan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuannya dalam bekerja di

perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan termotivasi dalam pengembangan karirnya. (Farad Dwi Cressida, Al- Musadieg, Soe'oad Hakam 2008).

Perpindahan jabatan ke jabatan yang tinggi juga disertai dengan tanggung jawab yang tinggi pula. Promosi juga identik dengan kenaikan upah atau gaji. Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula tanggung jawab yang dipikul oleh seseorang. Setiap karyawan ingin dipromosikan sesuai dengan prestasi mereka sendiri. Promosi selalu diikuti dengan tugas dan tanggung jawab berat, seperti halnya semakin tinggi pekerjaan semakin tinggi pula risiko yang dipikul oleh karyawan. Promosi jabatan selalu identik dengan perpindahan. Dengan adanya promosi jabatan, maka tanggung jawab karyawan akan menjadi lebih besar dari pada sebelumnya, sehingga karyawan harus hati-hati dalam memperhitungkan dalam menggunakan hak dan wewenangnya di dalam organisasi. Dengan adanya promosi jabatan, maka tugas, tanggung jawab, gaji, fasilitas serta wewenang akan meningkat pula.(Ernyata Silalahi, Darwin Lie, Maridi Butarbutar, Efendi 2015).

Pegawai yang diterima dan telah menjadi anggota organisasi perusahaan perlu diperhatikan kebutuhannya, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat non materi agar mereka sesuai dengan yang dikehendaki. Beberapa aktivitas yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong para karyawan agar mau bekerja dengan baik diantaranya dengan pemberian promosi jabatan yang objektif. Pelaksanaan promosi jabatan, selain berguna bagi karyawan juga berguna bagi perusahaan. Bagi karyawan kebutuhan akan pengembangan dan kemajuan karir

dapat terpenuhi, sedangkan bagi perusahaan akan menjamin stabilitas perusahaan dan moral karyawan. Dalam melaksanakan promosi jabatan ini perusahaan ingin mencapai tujuan sebagai berikut:

- 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 dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) 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 itu 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 memasukkan lamarannya.

11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya (Mujahida 2019).

Siagian (2011:169) mendefinisikan Promosi terjadi apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

2.2.2 Tujuan Promosi Jabatan

Simamora (1999:587) manfaat dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan pegawai setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali pegawai yang berkinerja sangat baik. Pegawai yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan pegawai yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja pegawai yang tinggi.
4. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

2.2.3 Indikator Promosi Jabatan

Adapun indikator-indikator promosi jabatan menurut Bambang Wahyudi (2011:173), sebagai berikut :

1. Kejujuran yang dimiliki

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan financial, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

2. Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

3. Tingkat Pendidikan / Prestasi Kerja

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat di promosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

4. Pengalaman Kerja / Senioritas

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian diharapkan tenaga

kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan manajerial yang baik.

2.3 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu untuk mendapatkan bahan perbandingan serta memperjelas pembahasan dalam penelitian. Berikut ini adalah uraian singkat dari hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Tanti, Dudung Abdurrahman, (2020)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung	Penilaian prestasi kerja (X_1), Kompetensi (X_2) Promosi jabatan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan Kkompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi
2.	Suhairi, Nurindah	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja	Penilaian prestasi kerja	Penilaian prestasi kerja pegawai

	Novianti, Devi Suryatna (2020)	Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng	(X) Promosi jabatan (Y)	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.
3.	Dwi Marwati (2016)	Pengaruh Penelitian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewah Yogyakarta	Penilaian prestasi kerja (X) Promosi jabatan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewah Yogyakarta
4.	Moehammad Lutfi (2019)	Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro.	Penilaian prestasi kerja (X) Promosi jabatan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi

				jabatan Pegawai pada Yayasan Nurul Hidayat Cabang Bojonegoro.
5.	Ibadurrahman, Nurhaq Alamsyah (2019)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi jabatan pada PT BRI (persero) Tbk Cabang Panakukang Kota Makassar	Penilaian prestasi kerja (X) Promosi jabatan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan variabel prestasi kerja (X) terhadap variabel promosi jabatan (Y)
6.	Mujahidah (2019)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi jabatan	Penilaian prestasi kerja (X) Promosi jabatan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi
7.	Jaka Santosa, Mohammad Amas Lahat (2018)	Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta	Prestasi kerja (X) Promosi jabatan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.
8.	Farda Dwi	Pengaruh Penilaian	Prestasi kerja	Hasil penelitian

	Cressida, Al-Musadieq, Soe'oad Hakam (2008)	Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi jabatan	(X) Promosi jabatan (Y)	menunjukkan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.
9.	Ernyta Silalahi, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Efendi (2015)	Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia	Prestasi kerja (X) Promosi jabatan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia
10.	Syamsir (2017)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bosowa Propertindo	Prestasi kerja (X) Promosi jabatan (Y))	Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan Pada PT Bosowa Propertindo

2.4 Kerangka Konseptual

Aspek manusia didalam organisasi baik dalam instansi pemerintahan maupun swasta memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung

pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu masalah sumber daya manusia dalam perusahaan masih menjadi sorotan utama perusahaan dalam mengembangkan organisasi. Dalam rangka memudahkan dan mengarahkan proses penyelesaian masalah, maka disusun sebuah kerangka konseptual yang memberikan gambaran tentang poin-poin dalam penyelesaian masalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Untuk menjawab identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_1 = Di duga bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan penelitian Nazir (2009: 84). Desain penelitian merupakan rencana untuk memilih sumber-sumber dan jenis informasi yang dipakai untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain merupakan kerangka kerja untuk merinci hubungan-hubungan antar variabel dalam kajian tersebut.

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dengan sumber data yang di ambil berupa data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012 : 91). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara. Alasan peneliti memilih obyek tersebut tersebut sebagai tempat pelaksanaan penelitian disebabkan lokasi yang dekat dengan tempat tinggal

peneliti. Waktu penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 3 (tiga) bulan, dimulai dari bulan April-Juni 2021.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 50 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2007:56), menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi sehingga sampel dalam penelitian ini semua pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 50 orang.

Table 3.1 Sampel Pegawai PDAM Pusat Masamba

Pegawai PDAM Pusat Masamba	Sampel
Kabag umum	1
Subag.personalia	1
Subag. Keuangan	1
Subag. Gudang	1
Subag. Langganan	5
Kabag. Teknik	1

Staf tehnik	1
Subag. Produksi	6
Subag.lab	1
Subag. Perencanaan	1
Subag. Transmisi dan distribusi	4
Kepala cabang baebunta	1
Staff dan operator	4
Kepala cabang bone-bone	1
Staff dan operator	4
Kepala cabang	1
Staff dan operator	5
Kepala cabang	1
Staff dan opertor	5
Kepala cabang	1
Staff dan operator	5
Total	50

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa fakta-fakta atau angka-angka dan segala sesuatu yang dapat dihitung, penelitian ini kuantitatif merupakan metode menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini juga termasuk dalam statistik deskriptif yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi.

3.4.2 Sumber Data

Data primer merupakan data dalam bentuk kata-kata atau verbal secara lisan atau perilaku pada subjek yang dipercaya. Subjek penelitian atau disebut informan yang berkenan berkaitan dengan variabel yang akan diteliti atau data responden secara langsung.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Data dikumpulkan melalui metode angket, yaitu dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *rating scale*. *Rating scale* merupakan salah satu alat untuk memperoleh data yang berupa suatu daftar yang berisi tentang sifat/ciri-ciri tingkah laku yang ingin diselidiki yang harus dicatat secara bertingkah. Hasil jawaban dari setiap pertanyaan akan diberikan nilai atau skor terbesar yaitu 5 hingga 1.

- 1) = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2) = Tidak Setuju (TS)
- 3) = Netral (N)
- 4) = Setuju (S)

5) = Sangat Setuju (SS)

2. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, wasiat, buku, undang-undang, dan sebagainya.
3. *Field research* (penelitian lapangan). *Field research* yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan survei pertanyaan dalam bentuk pernyataan-pernyataan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden secara langsung oleh peneliti serta melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian (*observasi*).

3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu penilaian prestasi kerja (X) dan variabel dependen yaitu promosi jabatan (Y), adapun penjelasan operasionalnya yaitu:

- a. Variabel independent, Penilaian Prestasi Kerja (X) yang menunjukkan pada presepsi pencapaian hasil oleh pegawai PDAM Luwu Utara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Penilaian prestasi dari seorang pegawai dapat diketahui dengan melihat tingkat Kecakapan, Disiplin, Kepribadian dan Tanggung jawab.
- b. Variabel dependent Y (Promosi jabatan) mengarah kepada pemindahan pegawai PDAM Luwu Utara dari satu posisi jabatan ke posisi yang lain yang lebih tinggi. Kenaikan suatu posisi biasanya diikuti dengan penigkatan gaji,

tanggung jawab dan atau tingkat status keorganisasiannya. Suatu kebijakan promosi didasarkan pada Pendidikan, Pengalaman, Inisiatif dan kreatif.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji yang dilakukan yaitu menentukan korelasi antara butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Suatu konstruk dikatakan valid jika terdapat korelasi positif dan signifikan. Nilai korelasi r harus lebih besar dari 0.30, (Solimun, 2002), atau nilai *Corrected Indikator-Total Correlation* pada output SPSS lebih besar dari 0.30.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil, dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Menurut (Ghozali, 2006: 46) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau

mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.8 Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Bila skor variabel bebas diketahui maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya. Analisis regresi juga dapat dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebasnya.

Analisis regresi linear sederhana terdiri dari satu variabel bebas (predictor) dan satu variabel terikat (respon), dengan persamaan :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Promosi jabatan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Penilaian

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang begitu jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terdapat variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam pengujian ini menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai independen yang diketahui. Analisis regresi berguna untuk tujuan peramalan,

dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikan yang didapatkan dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila beta memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

3.9.1 Koefisien determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinan yaitu diantara (0) sampai (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Sehingga banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R^2 (adjusted R square)* pada saat mengevaluasi mana regresi yang

terbaik. Tidak seperti *adjusted R²* dapat naik turun apabila satu variabel independent ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2005).

3.9.2 Uji parsial (Uji t)

Uji ini disebut juga uji (t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Imam Ghozali (2013) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan:

- 1) jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak.
- 2) jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

3.9.3 Uji f

Uji ini disebut juga uji (F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Imam Ghozali (2013) Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan:

- 1) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak.
- 2) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PDAM Luwu Utara

Kabupaten Luwu Utara yang dibentuk berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 1999 telah memasuki tahap pembangunan yang ke 2. Sebagai Daerah Otonom Daerah Pemerintah Kabupaten Luwu Utara telah berupaya secara terus menerus melakukan kegiatan – kegiatan yang mengarah kepada pemenuhan tuntutan masyarakat. Tuntutan masyarakat ini kian tahun semakin kompleks, sehingga Pemerintah Daerah melakukan berbagai upaya untuk menggali sumber pendanaan untuk kesinambungan pemerintahan dan pembangunan masyarakat.

Kota Masamba sebagai Kota Kabupaten Luwu Utara dengan luas Kota 5.315 M² hanya 0,36% dari luas Kabupaten. Kota Masamba termasuk Kota kategori sedang, jumlah penduduk dalam Kota Masamba sebesar 17.661 jiwa, laju pertumbuhan penduduk di Kota Masamba 3,39% pertahun. Sumber air baku berasal dari sungai kapasitas 10.024 liter/detik kondisi kualitas air tanah sedang.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu Utara dibentuk berdasarkan Perda Nomor 30 Tahun 2000 oleh Pemerintah Luwu Utara yang kemudian direvisi berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bukae (Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun 2014 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 328);

Pemerintah telah memberikan peluang untuk melakukan upaya – upaya meningkatkan pendapatan daerah dengan dikeluarkannya kebijakan yakni :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1962 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2387);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Luwu Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3826);
3. Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang – Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Kemudian disempurnakan lagi dengan dikeluarkannya Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang – Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
4. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 32).
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2005 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 33).
6. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 257/MENKES/PER/VI/1982 Tahun 1982 tentang Syarat – Syarat dan Pengawasan Kualitas Air Pemandian Umum.

7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 1990 tentang Pengelolaan Barang Milik Perusahaan Daerah.
8. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 416/MENKES/PER/IX/1990 tentang Syarat – Syarat dan Pengawasan Kualitas Air.
9. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 249/PRT/M/2005 tentang Badan Pendukung Pengembangan Sistem Air Penyediaan Air Minum.
10. Surat Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 4 Tahun 1984 dan Nomor 27/KPTS/1984 tentang Pembinaan Perusahaan Daerah Air Minum.
11. Surat Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 5 Tahun 1994 dan Nomor 28/KPTS/1984 tentang Pedoman – Pedoman Organisasi, Sistem Akutansi, Teknik Operasi dan Pemeliharaan, Teknik Perawatan dan Perhitungan Biaya Untuk Menentukan Tarif Air Minum.
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 690 – 1599 Tahun 1985 tentang Tugas Pembinaan dan Monitoring Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Tingkat Propinsi.
13. Keputusan Menteri Negara Otonomi Daerah Nomor 8 Tahun 2000 tanggal 10 Agustus 2000 tentang Pedoman Akuntansi Perusahaan Daerah Air Minum;
14. Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Nomor 241 Tahun 1999 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu Utara;

15. Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 31 Tahun 2000 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian PDAM Kabupaten Luwu Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun 2000 Nomor 60);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bukae (Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun 2014 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 328);
17. Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 17 Tahun 2015 tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bukae (Berita Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun 2015 Nomor 17);

4.1.2 Visi, Misi Arah Kebijakan Startegi

1. Visi Pembangunan Penyediaan Sarana Air Bersih yang ingin diwujudkan untuk 10 (sepuluh) tahun mendatang (2005 – 2015).
“Menyediakan Air Bersih yang cukup dan memenuhi standar kesehatan secara berkesinambungan bagi masyarakat Kabupaten Luwu Utara, yang pada gilirannya akan mewujudkan PDAM yang mandiri mampu memberikan kontribusi kepada Pemerintah Daerah sebagai salah satu sumber PAD menuju terwujudnya Kabupaten Luwu Utara yang maju sejahtera dan mandiri”.
2. Misi Pembangunan Sarana Penyediaan Air Minum dirumuskan sebagai berikut :
 - a. Meningkatkan system penyediaan air bersih perpipaan dengan penurunan tingkat kehilangan air.

- b. Meningkatkan dan mengembangkan fasilitas penyediaan air bersih untuk memenuhi kebutuhan dasar dan menunjang pertumbuhan ekonomi melalui system penyediaan Air Perpipaan dan Non Perpipaan.
 - c. Meningkatkan kapasitas produksi dan pengembangan distribusi baru.
 - d. Meningkatkan kinerja SDM tenaga PDAM.
 - e. Pengembangan peran swasta dalam pelayanan Penyediaan Air Bersih.
3. Nilai – Nilai Yang Dianut Dalam Penyelenggaraan Pembangunan Sarana Air Bersih
Yaitu :
- a. Nilai kemandirian berbasis pada nilai kerja keras, yakni pembangunan hanya dapat berhasil melalui kerja keras yang Diridhoi Allah SWT.
 - b. Nilai kemitraan, yakni menjalin kerjasama dengan pihak pemerintah maupun investor.
 - c. Nilai keterbukaan / akuntabilitas, membawa makna kehidupan masyarakat dan penegakan hukum, tegas, adil, terpercaya, transparan dan bertanggung jawab.

4.1.3 Faktor – Faktor Kunci Keberhasilan

Untuk lebih memfokuskan Strategi Pembangunan Sarana Air Bersih Kabupaten Luwu Utara, faktor – faktor kunci keberhasilan yaitu :

1. Tersedianya sumber daya air yang potensial dan berkelanjutan.
2. Adanya jaminan keamanan dan kepastian hukum terhadap sarana dan prasarana Perusahaan Daerah Air Minum.
3. Tersedianya sarana pendukung yang dapat menunjang operasional.
4. Adanya dukungan permodalan dari Pemerintah maupun Swasta.

5. Adanya konsisten dan komitmen antar pelaku (Stake Holder) Pemerintah Daerah , DPRD, masyarakat dan PDAM.

4.1.4 Asumsi

Sasaran Pembangunan Sarana Penyediaan Air Bersih dapat dicapai dengan asumsi sebagai berikut :

1. Stabilitas Nasional yang berkaitan dengan masalah politik. Ekonomi dan Supremasi hukum dalam kondisi baik sehingga tidak menimbulkan efek yang merugikan bagi pertumbuhan ekonomi.
2. Tingginya kesadaran masyarakat saat ini untuk mengkonsumsi Air Bersih.

4.1.5 Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan :

Dalam rangka misi untuk mencapai visi, maka PDAM menetapkan tujuan pembangunan :

- a. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat
- b. Memberikan kontribusi kepada Pemerintah Daerah sebagai salah satu sumber PAD.
- c. Menunjang pembangunan pada sektor – sektor lainnya.

2. Sasaran :

- a. Tercapainya peningkatan pelayanan dan terpenuhinya kebutuhan Air Bersih masyarakat.
- b. Tercapainya peningkatan pendapatan dari hasil penjualan air guna menutupi biaya operasi dan pemeliharaan.
- c. tercapainya peningkatan jumlah unit – unit produksi (sarana dan prasarana) penyediaan Air Bersih serta jumlah Pelanggan.

4.1.6 Kebijakan dan Program Strategi

Kebijakan Strategi yaitu :

1. Pemberdayaan masyarakat, diarahkan pada upaya :
 - a. Perlindungan sumber air melalui penegakan supremasi hukum.
 - b. Kemitraan antara PDAM dengan Perusahaan Swasta dan Pemerintah.
 - c. Penguatan kelembagaan PDAM dengan dukungan pembinaan teknis dan manajerial.
 - d. Pemberian intensif bagi karyawan dan unsur terkait dengan aspek pengawasan.
2. Pengelolaan sumber – sumber air yang berkelanjutan dan penegakan hukum lingkungan ditempuh melalui upaya :
 - a. Koordinasi dengan aparat penegak hukum.
 - b. Melakukan pelestarian sumber – sumber air dan lingkungannya dengan melibatkan masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat dan Instansi terkait.
 - c. Pengembangan jaringan kerjasama (Networking) antara PDAM, Pemerintah dan Swasta dalam rangka peningkatan mutu pelayanan dan penyajian informasi yang akurat dan bertanggung jawab dalam bidang Penyediaan Air Minum.

4.1.7 Peluang

PDAM Luwu Utara mempunyai peluang kedepan untuk meningkatkan Pelayanan Air Bersih ke masyarakat didukung oleh kondisi alam Kabupaten

Luwu Utara yang mempunyai sumber air yang cukup besar untuk dijadikan sumber air bersih :

- a. Sungai Rongkong Kecamatan Sabbang.
- b. Air Terjun Sarambu Alla Kecamatan Sabbang.
- c. Air Terjun Sassa Kecamatan Baebunta
- d. Air Terjun Maipi Desa Lero Kecamatan Masamba.
- e. Air Terjun Sepakat Kecamatan Masamba.
- f. Sungai Kanjiro / Tamboke Kecamatan Sukamaju.
- g. Air Terjun Bantimurung Kecamatan Bone – Bone.
- h. Air Terjun Desa Patila Kecamatan Bone – Bone.
- i. Sungai Baliase Kecamatan Mappideceng.

Berdasarkan program Pemerintah Pusat melalui program Millenium Development Goals (MDGS) bahwa pada tahun 2015 minimal penduduk perkotaan mengkonsumsi Air Bersih 80% dan penduduk pedesaan 60%.

4.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat pada klasifikasi responden dibawah ini:

4.2.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20 s/d 30	18	38%
31 s/d 35	10	20%
36 s/d 40	7	17%
41 s/d 50	10	20%
>50	5	5%
Total	50	100%

Sumber : PDAM Luwu Utara, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan umur adalah 18 orang responden (38%) berusia 20 s/d 30 tahun, 10 orang responden (20%) berusia 31 s/d 35 tahun, 7 orang responden (17%) berusia 36 s/d 40 tahun, 10 orang responden (20%) berusia 41 s/d 50 tahun, 5 orang responden (5%) berusia >50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa PDAM Luwu Utara mempekerjakan karyawan yang masih tergolong usia produktif yaitu usia 20 sampai >50 tahun.

4.2.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	10	20%
6-10 Tahun	10	20%
11-20 Tahun	18	28%
21-30 Tahun	6	16%
30-40 Tahun	6	16%
Total	50	100%

Sumber : PDAM Luwu Utara, 2021

Karakteristik responden karyawan berdasarkan lama bekerja yaitu, ada sebanyak 10 orang (20%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (1-5 tahun), sebanyak 10 orang (20%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (6-10 tahun), sebanyak 18 orang (28%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (11-20 tahun), sebanyak 6 orang (16%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (21-30 tahun), sebanyak 6 orang (16%), responden memiliki lama bekerja kurang dari (30-40 tahun). Responden memiliki lama bekerja melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di PDAM Luwu Utara.

4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	33	66%
Perempuan	17	34%
Total	50	100%

Sumber : PDAM Luwu Utara, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan di PDAM Luwu Utara yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki sejumlah 33 atau 66% dan sisanya 17 atau 34% adalah berjenis kelamin perempuan.

4.2.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	3	3%
SMP	8	18%
SMA/SMK	27	47%
S1	12	32%
Total	50	100%

Sumber : PDAM Luwu Utara, 2021

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SD sederajat sebanyak 3 orang (3%), SMP sederajat sebanyak 8 orang (18%), SMA/SMK sederajat sebanyak 27 orang (47%), dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 12 orang (32%). Hal ini menunjukkan bahwa PDAM

Luwu Utara lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berlatar belakang SMA/SMK sederajat.

4.3 Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan 8 item pernyataan untuk variabel prestasi kerja, 8 pernyataan untuk variabel promosi jabatan dalam mengukur persepsi karyawan mengenai hasil tanggapan setiap variabel dapat dijelaskan pada table di bawah ini:

4.3.1 Variabel Prestasi Kerja (X)

Tabel 4.5 Variabel Prestasi Kerja

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	R	TS	STS	
X _{1.1}	19	21	8	2	0	50
X _{1.2}	24	23	3	0	0	50
X _{1.3}	17	28	4	1	0	50
X _{1.4}	16	30	3	1	0	50
X _{1.5}	16	29	4	0	0	50
wewX _{1.6}	25	21	4	0	0	50
X _{1.7}	15	30	3	2	0	50
X _{1.8}	13	26	10	1	0	50

Sumber : data diolah, 2021

Pada table 4.5 dapat dilihat bahwa pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar item X1 adalah pernyataan responden dengan jawaban setuju [S] sebanyak 21, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk item X2 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan

responden dengan jawaban sangat setuju [SS] sebanyak 24 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban tidak setuju [TS] dan sangat tidak setuju [STS] sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X3 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan jawaban setuju [S] sebanyak 28 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk item X4 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan jawaban setuju [S] sebanyak 30 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk item X5 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan jawaban setuju [S] sebanyak 29 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban tidak setuju [TS] dan sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk item X6 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden jawaban sangat setuju [SS] sebanyak 25 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban tidak setuju [TS] dan sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk item X7 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan jawaban setuju [S] sebanyak 30 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden, Untuk item X8 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan jawaban setuju [S] sebanyak 26 responden,

sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden.

4.3.2 Variabel Promosi Jabatan (Y)

Tabel 4.6 Variabel Promosi Jabatan

Pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	R	TS	STS	
Y.1	19	19	9	3	0	50
Y.2	13	31	4	2	0	50
Y.3	21	26	3	0	0	50
Y.4	22	26	2	0	0	50
Y.5	23	23	4	0	0	50
Y.6	24	20	4	2	0	50
Y.7	22	24	4	0	0	50
Y.8	19	22	7	2	0	50

Sumber : data diolah, 2021

Pada table 4.6 dapat dilihat bahwa pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar item Y1 adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat setuju [SS] dan setuju [S] sebanyak 19 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk item Y2 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan jawaban setuju [S] sebanyak 31 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk Y3 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan

jawaban setuju [S] sebanyak 26 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban tidak setuju [TS] dan sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk item Y4 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan jawaban setuju [S] sebanyak 26 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban tidak setuju [TS] dan sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk item Y5 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat setuju [SS] dan setuju [S] sebanyak 23 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban tidak setuju [TS] dan sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk item Y6 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat setuju [SS] sebanyak 24 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk item Y7 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan jawaban setuju [S] sebanyak 24 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban tidak setuju [TS] dan sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden. Untuk item Y8 pernyataan responden yang memiliki frekuensi terbesar adalah pernyataan responden dengan jawaban setuju [S] sebanyak 22 responden, sedangkan frekuensi terkecil adalah pernyataan responden dengan jawaban sangat tidak setuju [STS] sebanyak 0 responden.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji yang dilakukan yaitu menentukan korelasi antara butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Suatu konstruk dikatakan valid jika terdapat korelasi positif dan signifikan. Nilai korelasi r harus lebih besar dari 0.30 atau nilai *Corrected ICndikator-Total Correlation* pada output SPSS lebih besar dari 0.30, (Ghozali, 2011)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel Dan Item Pernyataan	Korelasi	Standarkorelasi	Ket
X	X.1	0.684	0,30	Valid
	X.2	0.766	0,30	Valid
	X.3	0.734	0,30	Valid
	X.4	0.680	0,30	Valid
	X.5	0.762	0,30	Valid
	X.6	0.391	0,30	Valid
	X.7	0.332	0,30	Valid
	X.8	0.665	0,30	Valid
Variabel	Variabel Dan Item Pernyataan	Korelasi	Standarkorelasi	Ket
Y	Y.1	0.620	0,30	Valid
	Y.2	0.575	0,30	Valid
	Y.3	0.453	0,30	Valid
	Y.4	0.437	0,30	Valid
	Y.5	0.549	0,30	Valid
	Y.6	0.789	0,30	Valid
	Y.7	0.700	0,30	Valid
	Y.8	0.648	0,30	Valid

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat dari kedua variabel prestasi kerja dan promosi jabatan dinyatakan valid karena setiap item pernyataan tersebut lebih besar dari 0,30 (standar korelasi).

4.4.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dihasilkan lebih besar.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel/Kriteria	Ket
1	Prestasi Kerja (X)	0.768	0.60	Reliabel
2	Promosi Jabatan (Y)	0.737	0.60	Reliabel

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas pada kolom Cronbach's Alpha dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja (X) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena nilai Cronbach's alpha yaitu $0,768 > 0,60$ untuk keseluruhan item 8 poin.
2. Promosi jabatan (Y) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena nilai Cronbach's alpha yaitu $0,737 > 0,60$ untuk keseluruhan item 18 poin

4.4.3 Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.839	4.265		6.527	.000
	Prestasi kerja (X1)	.216	.120	.250	1.790	.080

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut di atas maka dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* di peroleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 27.839 + 0.216$$

Keterangan :

Y =Promosi jabatan

a =Konstanta

X =Prestasi kerja

b =Koefisien regresi

1. Nilai komstanta persamaan di atas sebesar 27.839 menyatakan bahwa jika tidak ada penilaian prestasi kerja maka promosi jabatan sebesar 27.839.
2. Koefisien regresi X sebesar 0.216 menyatakan bahwa 1 nilai prestasi kerja maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0.216.

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai $t_{hitung} 1.790 > t_{tabel} 1.677$ maka h_1 di terima, yang berarti ada pengaruh nyata variabel prestasi kerja (X) terhadap variabel promosi jabatan (Y).

4.4.4 Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.839	4.265		6.527	.000
	Prestasi kerja (X1)	.216	.120	.250	1.790	.040

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

1. Pengujian hipotesis 1: Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan PDAM Luwu Utara dari table 4.10 diketahui prestasi kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1.790 > 1.677$ dengan nilai signifikan $0.040 > 0.05$ dan nilai koefisien B positif yaitu 0.216. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y).

4.4.5 Uji Simultan (f)

Tabel 4.11 Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	25.177	1	25.177	3.204	.040 ^b
	Residual	377.143	48	7.857		
	Total	402.320	49			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

b. Predictors: (Constant), Prestasi kerja (X)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan statistik nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3.204 > 1.677$ dengan nilai sig $0.040 > 0,05$ maka artinya variabel independent prestasi kerja (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent promosi jabatan (Y).

4.4.6 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengukur propersi atau presentase kemampuan model dalam menerapkan dalam variabel terikat. Melalui koefisien determinasi dapat diketahui sejauh mana variabel prestasi kerja mampu menjelaskan variabel promosi jabatan. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah besar. Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.250 ^a	.063	.043	2.80306

a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja (X)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0.043 yang berarti bahwa perubahan variabel promosi jabatan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel prestasi kerja (X) sebesar 43% sedangkan sisanya 57% dipengaruhi variabel lain dan tidak dimasukkan dalam penelitiannya.

4.5 Pembahasan**a. Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan PDAM Luwu utara**

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa hasil dari nilai $t_{hitung} = 1.790 > 1.677$ dengan tingkat signifikan $0.040 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan sehingga H1 di terima.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Tanti, Dudung Abdul Rahman (2020) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Marwati (2016) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah di kemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai prestasi kerja karyawan maka disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pada PDAM Luwu Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut ,maka disarankan :

- a. Prestasi kerja telah mencapai hasil yang baik. Tetapi harus dilakukan peningkatan agar organisasi terus berkembang begitu pula dengan karyawan.
- b. Pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sensitif maka dari itu pelaksanaannya harus objektif, transparan, berintegritas, kredibel dan selektifitasnya harus ditingkatkan agar manfaatnya dapat dirasakan organisasi serta perusahaan dapat tetap stabil.
- c. Sangat wajar prestasi kerja dihargai dengan promosi jabatan.

