

**PENGARUH PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PUSDIKLAT
TEKFUNGHAN (TEKNIS FUNGSIONAL PERTAHANAN)
BADIKLAT DEPHAN JAKARTA**

SKRIPSI
Program Studi Manajemen

N A M A : MAULIDIYA

N I M : 43105110207



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**

**PENGARUH PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PUSDIKLAT
TEKFUNGHAN (TEKNIS FUNGSIONAL PERTAHANAN)
BADIKLAT DEPHAN JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen

N A M A MAULIDIYA

N I M : 43105110207



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat bimbingan dan karunia-Nya penulis telah menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “***Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Promosi Jabatan Pada Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan Jakarta***”.

Tujuan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat yang bersifat mutlak untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) Ekonomi pada Universitas Mercu Buana Jakarta. Kesemuanya dapat terpenuhi berkat bimbingan dan pengarahan serta berbagai kesempatan yang telah penulis peroleh baik dalam rangka perkuliahan maupun saat menyelesaikan skripsi ini. Melalui kesempatan ini penulis sampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu hingga terselesaikannya skripsi ini, khususnya kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Bapak Drs. Hadri Mulya, MSi
2. Ketua Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana Bapak Tafiprios, S.E, M.M
3. Pembimbing materi yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis Bapak Drs. Hasanuddin Pasiama, M.S.

4. Bapak Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Badan Pendidikan dan Pelatihan Departemen Pertahanan dan staf terkait yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan riset guna memperoleh data atau informasi yang diperlukan.
5. Bapak/Ibu dosen Pengajar serta para karyawan Universitas mercu Buanaa
6. Ayahanda, Ibunda dan Kaka tercinta yang selalu memberikan dorongan dan dukungan baik materiil maupun moril kepada penulis
7. Kepada rekan-rekan mahasiswa angkatan 7 PKSM Mercu Buana, teman-teman SDM yang selalu menyemangatiku (Santi, Endah, Ane, Ayu, Mba Rini, Mba Tuti, Mama Lona) serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Untuk semuanya penulis hanya bisa mendoakan semoga amal baik Bapak/Ibu dan saudara-saudara sekalian mendapatkan balasan yang setimpal. Penulis sangat menyadari akan keterbatasan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, sehingga penulis selalu mengharapkan saran-saran guna perbaikan skripsi ini. Terakhir penulis sampaikan harapan semoga skripsi ini ada guna dan manfaatnya.

Jakarta, Agustus 2007

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
 BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Teori yang Mendukung	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	11
3. Pengertian pegawai negeri Sipil	20
4. Promosi Jabatan	23
B. Kerangka Pemikiran	25
1. Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan	25
2. Pelaksanaan Promosi Jabatan	25
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27

A. Gambaran Umum	27
1. Gambaran Umum Pusdiklat Tekfunghan Badiklat DepHan	27
2. Objek Penelitian	30
B. Metode Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Data Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Operasional Variabel dan Pengukuran	40
G. Teknik Analisis Data	42
 BAB IV ANALISIS HASIL dan PEMBAHASAN	48
Hasil Analisis dan Pengujian Analisis	48
1. Analisa Secara Kuantitatif	49
2. Analisa pengaruh antara variabel X terhadap Y	50
 BAB V KESIMPULAN dan SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

1	Jumlah Sampel Penelitian Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin	33
2	Populasi Penelitian	35
3	Kisi-kisi Kuesioner	39
4	Skala Likert	41
5	Metode Regresi Linear Variabel X terhadap Variabel Y	50
6	Korelasi antara Variabel X secara Parsial terhadap Variabel Y	52
7	Koefisien Determinasi dari Variabel X terhadap variabel Y	53
8	F hitung dan Signifikansi Variabel X secara Simultan terhadap Variabel Y	54
9	T hitung dan Signifikansi Variabel X dengan Variabel Y	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja	14
2 Hubungan antara Variabel X dan Y	42
3 Daerah Penerimaan dan Penolakan uji Hipotesis	47
4 Grafik P-Plot antara Variabel X secara Parsial terhadap variabel Y	51
5 Kurva Normal Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan	56
6 Scatterplot Prestasi Kerja secara Parsial dengan Promosi Jabatan	58



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama dalam organisasi perusahaan. Manusia merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi sebuah perusahaan yang bersumber pada kualitas kemampuan dan etos kerja. Modal besar saja tanpa didukung kerja sama tenaga kerja yang terampil dan menguasai bidang pekerjaan, tidak akan menjamin keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan motivasi yang cukup agar tetap setia dan menunjang kegiatan perusahaan salah satu memotivasinya adalah adanya promosi jabatan.

Dengan telah diberlakukannya Keputusan Menteri Pertahanan Nomor : Kep/19/M/II/2000 tanggal 29 Desember 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dephan, disebut bahwa sebagai unsur pelaksana pemerintah bidang pertahanan, organisasi Dephan saat ini diawaki oleh personel TNI dan PNS.

Pembinaan personel TNI yang bertugas di Dephan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor : 6 Tahun 1990 tentang Administrasi Prajurit ABRI dan telah dijabarkan dengan Keputusan Pangab Nomor : Kep/01/II/

1997 tanggal 7 Februari 1997 tentang Naskah Sementara Buku Petunjuk Dasar Pembinaan Personil dan Tenaga Manusia (Binpersman) ABRI.

Sedangkan PNS Dephan, sampai saat ini masih diatur internal Dephan berdasarkan Keputusan Menhankam/Pangab Nomor : Kep/02/I/1975 tentang persamaan tingkat (Nivellering) pangkat-pangkat ABRI, Jo. Keputusan Menhankam Nomor : Kep/05/V/1996 tanggal 28 Mei 1996 tentang Pokok-Pokok Pembinaan PNS Dephankam dan ABRI.

Semua organisasi pasti memiliki standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja

Promosi jabatan tidak dapat dipisahkan dari sistem pengembangan karier seseorang dalam suatu organisasi sebuah perusahaan. Bahkan promosi jabatan merupakan bukti nyata dari adanya pengembangan karier yang baik akan membawa dampak positif bagi perusahaan.

Promosi jabatan merupakan salah satu keputusan yang didapat berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja pegawai. Promosi jabatan diharapkan dapat menumbuhkan rasa puas, karena pegawai mendapatkan kesempatan untuk bekerja lebih giat, meningkatkan prestasi kerja mereka.

Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan harus terbuka bagi seluruh pegawai terutama yang memiliki potensi dan prestasi kerja yang baik. Namun didalam kenyataannya pegawai yang sudah mengikuti diklat/kursus

yang tersedia untuk promosi jabatan tertentu tidak sebanding jumlahnya dengan pegawai yang mempunyai potensi untuk memperoleh promosi jabatan tersebut. Oleh sebab itu, Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan harus dapat menentukan pegawai yang paling pantas untuk mendapatkan promosi jabatan berdasarkan penilaian prestasi kerja yang objektif, maka setiap pegawai harus menjalankannya termasuk pimpinan itu sendiri (pimpinan dinilai oleh atasan yang lebih tinggi/DP3).

Hal ini dimaksudkan bahwa promosi jabatan diberikan kepada pegawai yang mempunyai kemampuan prestasi kerja yang baik sehingga tidak menimbulkan kekecewaan dan prasangka di antara pegawai lainnya serta menurunnya prestasi kerja pegawai.

Sehubungan dengan pentingnya penilaian prestasi kerja secara objektif untuk penentuan promosi jabatan dilakukan oleh Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan, maka sangat menarik bagi penulis untuk memberi judul : “Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Promosi Jabatan Pada Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan Jakarta ” yang merupakan judul skripsi ini. Terlaksananya penilaian prestasi kerja harus dilakukan dengan jujur dan subjektif mungkin karena merupakan hal penting bagi pegawai dan berguna bagi instansi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

B. Batasan Masalah

Dari Uraian di atas maka permasalahan dibatasi pada hal-hal berikut :

1. Penelitian ini hanya membahas tentang penilaian prestasi kerja karyawan Pegawai Pusdiklat Teknis Fungsional Pertahanan (Tekfunghan) Badiklat Dephan golongan ruang IV/b sampai dengan III/a dan golongan ruang II/c sampai dengan II/d.
2. Penelitian ini hanya membahas tentang promosi jabatan Pegawai Pusdiklat Teknis Fungsional Pertahanan (Tekfunghan) Badiklat Dephan golongan ruang IV/b sampai dengan III/a dan golongan ruang II/c sampai dengan II/d.
3. Penelitian ini hanya membahas tentang bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Pusdiklat Teknis Fungsional Pertahanan (Tekfunghan) Badiklat Dephan golongan ruang IV/b sampai dengan III/a dan golongan ruang II/c sampai dengan II/d.

C. Rumusan Masalah.

Dari uraian diatas pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan ?
2. Bagaimana pelaksanaan promosi jabatan pada Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan ?
3. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja baik sendiri- sendiri maupun secara simultan terhadap promosi jabatan pada Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil terhadap promosi jabatan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Badan Pendidikan dan Pelatihan Departemen Pertahanan.

Selain itu, Penelitian ini dilakukan agar mampu memberikan manfaat untuk :

1. Kepentingan Dunia Akademik.

Dengan mengetahui peran kepemimpinan dalam peningkatan kerja pegawai pada Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang teori-teori Penilaian Prestasi

Kerja dan Promosi Jabatan khususnya teori Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya.

2. Kepentingan Dunia Praktis.

Diharapkan akan mampu memberikan sumbang saran untuk melakukan prestasi kerja pegawai dalam upaya malakukan promosi jabatan

3. Penulis.

Diharapkan dapat mencoba dan manerapkan ilmu-ilmu yang sudah di dapat dari perkuliahan yang selama ini penulis jalani terutama pada Manajemen Sumber Daya Manusia.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Teori Yang Mendukung

Untuk mendukung suatu penelitian yang dilakukan maka salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah mencari dan menetapkan teori-teori yang berkaitan serta mendukung variabel yang mencakup dalam penelitian. Hal ini penting selain untuk pijakan (pedoman) peneliti dalam membahas, juga untuk menentukan pengukur/indikator dalam penelitian.

Pada dasarnya indikator/faktor-faktor (dalam penelitian kualitatif) diturunkan melalui teori yang ditetapkan, baik secara reduksi (beberapa teori diambil intisarinnya) atau dengan pemilihan beberapa teori dengan mengemukakan keunggulan dan kelemahannya.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang perlu senantiasa dibina dan ditingkatkan kualitasnya dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itulah peran manajemen sangat dibutuhkan.

Menurut Agus Sanyoto (2000 : 110-112)

Manajemen Sumber Daya Manusia dimaksudkan untuk membina Sumber Daya Manusia, sehingga dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran organisasi. Dalam mengatur Sumber Daya Manusia tersebut hendaknya selalu menerapkan dasar yang merujuk kepada tercapainya tujuan organisasi dan mengacu pada terpenuhinya kepuasan karyawan dalam melakukan tugas dan fungsinya.

Karena MSDM memfokuskan pada pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi secara optimal maka dapat dikatakan pula bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah *“Suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”* (Malayu 2002 : 10)

Pengertian lain adalah

Manajemen sumber daya adalah penarikan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individual maupun organisasi (Handoko 2002 : 4).

Sejalan dengan tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kontribusi SDM atau pegawai terhadap

organisasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan berpegang pada Visi dan Misi organisasi, maka MSDM mempunyai sasaran dalam operasionalnya adalah :

a. Sasaran Masyarakat (*Societal Objectives*)

Fungsi MSDM hendaknya dapat memenuhi harapan masyarakat dimana perusahaan itu beroperasi, dan perusahaan harus mengurangi dampak negatif dari kehendak masyarakat kepada organisasi.

b. Sasaran Organisasional

Kegiatan yang meliputi fungsi dari MSDM untuk meningkatkan atau mempertahankan tingkat efektifitas dari organisasi internalnya dan sebagai wahana organisasi agar dapat mencapai tujuan utamanya dengan cara melayani bagian atau organisasi/perusahaan lain.

c. Sasaran Fungsional

Upaya mempertahankan kontribusi dari organisasi/ perusahaan agar sesuai dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi.

d. Sasaran Perorangan/Individual

Dirumuskan untuk mendorong tercapainya tujuan pribadi pegawai atau tercapainya kesejahteraan pegawai.

Pendapat yang lebih terinci dan operasional dikemukakan oleh

: Sondang P. Siagian (2002 : 28-29) bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia secara lebih khusus dalam pencapaian tujuan fungsional ialah keseluruhan langkah dan prosedur yang harus ditempuh oleh satuan kerja yang mengelola Sumber Daya Manusia dalam organisasi sedemikian rupa, sehingga sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mampu memberikan kontribusinya secara maksimal. Beberapa langkah prosedur tersebut terdiri dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengupahan dan penggajian, pembinaan karier, pendidikan dan pelatihan, pemeliharaan hubungan kerja sampai dengan pemisahan dalam bentuk pemberhentian maupun pensiun.

Dari batasan-batasan ini dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai tujuan fungsional yang ingin dicapai yaitu tersedianya sumber daya manusia yang tidak saja ahli dan terampil tetapi mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

- a. Perencanaan sumber daya manusia
- b. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia

- c. Seleksi sumber daya manusia
- d. Pengembangan sumber daya manusia
- e. Penilaian Prestasi Kerja.

2. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Salah satu fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia adalah penilaian prestasi kerja, yang diterima secara universal. Masing-masing penulis buku teks tentang bidang tersebut membuat definisi yang berbeda satu dengan yang lain.

Penilaian Prestasi Kerja adalah :

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2002 : 188)

Suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pada pegawai dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala.

Sedangkan definisi penilaian prestasi kerja yang lain adalah :*”Penilaian Prestasi Kerja adalah Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”* (martoyo 2000 : 92).

Dengan demikian sasaran yang menjadi obyek penilaian adalah kecakapan/kemampuan pegawai melaksanakan suatu tugas/pekerjaan yang diberikan, penampilan atau perilaku dalam melaksanakan tugas,

sikap dalam menjalankan tugas, cara yang digunakan dalam melaksanakan tugas, ketegaran jasmani dan rohani di dalam menjalankan tugas dan sebagainya.

Penilaian prestasi kerja digunakan untuk berbagai tujuan. Beberapa tujuan penggunaan penilaian prestasi kerja umumnya dilaksanakan dalam organisasi industri maupun non industri adalah :

- a. Peningkatan imbalan (dengan sistem merit)
- b. Feed back/umpan balik bagi pegawai yang bersangkutan
- c. Promosi
- d. PHK dan pemberhentian sementara
- e. Melihat potensi kinerja pegawai
- f. Rencana suksesi
- g. Transfer/pemindahan pegawai
- h. Perencanaan pengadaan tenaga kerja
- i. Pemberian bonus
- j. Perencanaan karier
- k. Evaluasi pengembangan diklat
- l. Komunikasi internal
- m. Kriteria untuk validasi prosedur suksesi
- n. Kontrol pengeluaran

Menurut Michael Beer (2002 : 93) terdapat 2 tujuan utama penilaian prestasi kerja, yaitu :

- a. Evaluasi terhadap tujuan (goal) organisasi.
- b. Pengembangan tujuan (goal) organisasi.

Yang termasuk dalam evaluasi tujuan (goal) adalah :

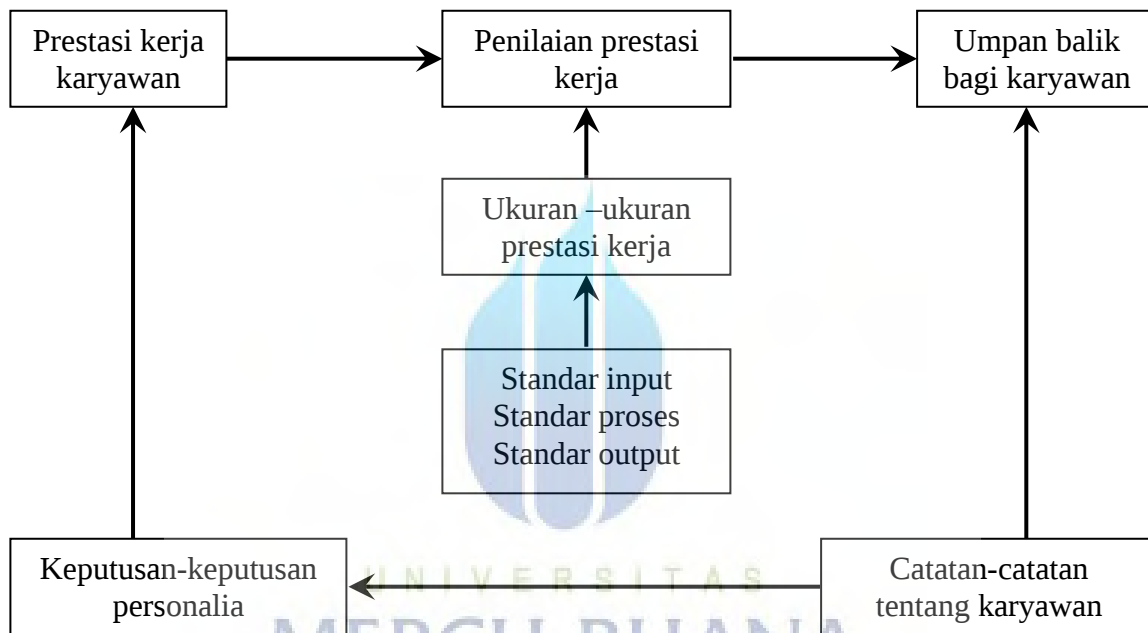
- a. Feedback pada pekerja untuk mengetahui dimana posisi mereka
- b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta penyediaan media komunikasi untuk keputusan tersebut
- c. Membantu membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberi "peringatan" kepada pekerja tentang kinerja mereka yang tidak memuaskan.

Sedangkan yang termasuk dalam pengembangan (goal) adalah :

- a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi di masa yang akan datang
- b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier
- c. Motivasi pekerja
- d. Memperkuat hubungan atasan dengan bawahan

e. Mendiagnosa problem individu dan organisasi

Menurut T. Hani Handoko (2002:191) elemen-elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja dapat digambarkan pada bagan berikut ini :



Gambar I

Elemen – elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002 : 193)

“Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”.

“Penilaian prilaku yaitu, kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai”.

Sedangkan Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003;142)

Penilaian Prestasi Kerja adalah Penting dalam organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka.

Penilaian atas prestasi kerja pegawai tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga dapat pula meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu perlu diambil langkah penilaian prestasi kerja bagi mereka kaum pegawai dengan memberikan beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral dari penilaian yaitu dengan :

- a. Menetapkan sasaran kinerja yang lebih spesifik dan terukur,
- b. Memiliki tingkat kemudahan,
- c. Berbatas waktu,
- d. Adanya pengarahan,

- e. Terpenting dukungan atasan yang obyektif dalam melakukan penilaian kerja. (Hariandja, 2002 : 204-205).

Metode penilaian kinerja di masa kini dilakukan dengan penilaian akan potensi seorang pegawai untuk suatu pekerjaan, di antaranya yang sering dilakukan oleh pimpinan adalah sebagai berikut :

Menurut Malayu S.P hasibuan (2002 : 197)

- a. *Rating Scale*

Suatu penilaian yang sejak masa dulu telah digunakan dengan penilaian didasarkan pada suatu skala dari sangat memuaskan, memuaskan, cukup sampai kurang memuaskan pada standar kerja, seperti inisiatif, tanggung jawab, loyalitas, hasil kerja secara umum dan biasanya dilakukan oleh atasan langsung pegawai tersebut.

- b. *Critical Incident Technque.*

Penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja, baik yang berperilaku baik atau bagi yang berperilaku buruk kemudian penilaian dicatat dengan jenis perilaku, tanggal dan waktu terjadinya perilaku tersebut.

c. *Management By Objective. (MBO)*

Suatu program manajemen yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan saran-saran yang dicapainya, yang dapat dilakukan melalui prosedur dimana atasan menginformasikan tujuan yang akan dicapai oleh unit kerjanya yang merupakan terjemahan dari tujuan organisasi yang lebih atas tentunya dengan tantangan-tantangan yang akan mungkin dihadapi dalam pencapaian tujuan tersebut. Kemudian pegawai menentukan tujuan masing-masing yang akan dirundingkan dengan atasan dalam periode waktu tertentu sehingga dengan memberikan umpan balik pada akhir pelaksanaan, atasan dan bawahan melakukan evaluasi bersama-sama.

d. *Assessment Centre*

Pusat penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh beberapa pimpinan penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar dimana proses penilaian dilakukan dengan jalan interview, tes psikologi, pemeriksaan latar belakang, penilaian dari rekan kerja dan menstimulasikan pekerjaan dalam bentuk pengambilan keputusan dari suatu

masalah untuk mengetahui kekuatan-kekuatan, kelemahan-kelemahan dan potensi seseorang.

Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor : 10 tahun 1979 tentang daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), Standar kinerja Pegawai Negeri Sipil yang digunakan adalah :

- a. Kesetiaan : mengandung muatan kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.
- b. Prestasi kerja : adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- c. Tanggung jawab : adalah kesanggupan seorang pegawai Negeri Sipil untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- d. Ketaatan : adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- f. Kejujuran : adalah ketulusan hati seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- g. Kerjasama : adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Prakarsa
Kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.
- i. Kepemimpinan : adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat

Dari uraian diatas kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja dari diri seorang atau kelompok orang dalam menjalankan tugas kejanya yang menjadi tanggung jawabnya secara efesien, efektif dan produktif

Tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, seperti berkelahi, mencuri atau tindakan kriminal biasanya

dikecualikan dari disiplin progresif karena pegawai tersebut dapat langsung dipecat.

3. **Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa :

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

Sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara yang diangkat dalam jabatan apapun harus memenuhi syarat-syarat objektif seperti yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang kepegawaian.

Sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional dengan baik sesuai kedudukan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu mengutamakan kepentingan

umum dan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan serta sesuai dengan Panca Prasetya Korpri.

Dari kesimpulan tersebut maka ada 4 kriteria utama mengenai Pegawai Negeri Sipil yaitu :

- a. Memenuhi syarat yang ditentukan.
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau tugas lainnya.
- d. Digaji menurut undang-undang yang berlaku.

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tersebut juga disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dibedakan menjadi :

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat.
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Sedangkan apa yang dimaksud dengan kedua Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Sebagaimana yang tercantum dalam penjelasan pasal 2 ayat 2 huruf a Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah : Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan belanja negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintahan Negara, Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi

Vertikal di daerah propinsi (Kabupaten/Kotamadya, Kepaniteraan Pengadilan atau yang dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagaimana yang tercantum dalam penjelasan pasal 2 ayat 2 huruf b dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 adalah : Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/ Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

Sedangkan Pegawai Negeri Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan di luar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

Berdasarkan pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun tentang Pokok-Pokok Kepegawaian seperti yang diuraikan sebelumnya, maka rancangan penelitian ini penulis membatasi hanya pada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Badan Pendidikan dan Pelatihan Departemen Pertahanan.

4. Promosi Jabatan

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju, sudah menjadi sifat manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimiliki pada saat ini. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (kenaikan pangkat atau perpindahan jabatan).

Istilah promosi banyak digunakan dalam berbagai aspek manajemen personalia.

Definisi promosi adalah :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002 : 121)

Promosi berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam atau organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Sedangkan menurut pakar yang lainnya mengatakan bahwa promosi sebagai berikut : *“Promosi adalah Perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi” (Husnan 2003 ;111).*

Menurut P. Siagian (2002 : 169) : konsep penempatan pegawai mencakup promosi, transfer dan demosi. Promosi adalah apabila seorang pegawai yang ditempatkan atau dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar. Dalam promosi ini biasanya di dasarkan kepada senioritas dengan memperhatikan persyaratan obyektif atau menggabungkan antara senioritas dengan prestasi kerja.

Alih Tugas (transfer), dalam rangka penempatan, alih tugas dapat mengambil satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru atau ditempatkan pada satuan kerja baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan status yang lama. Bentuk lain adalah alih tempat yaitu pegawai melakukan pekerjaan yang sama atau sejenisnya, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya relatif sama, hanya secara fisik lokasi tempatnya berbeda.

Demosi adalah penempatan pegawai karena berbagai pertimbangan yang diakibatkan oleh penugasan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Pada umumnya dikaitkan dengan pengenaan sanksi disiplin karena penilaian prestasi kerja yang menurun atau perilaku pegawai yang disfungsional.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa promosi merupakan kedudukan posisi dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi disertai dengan tanggungjawab. Hak-hak prestise atau status dan tingkat pembayarannya yang lebih baik dari sebelumnya. Peningkatan tersebut akan memerlukan kecakapan atau keterampilan yang lebih tinggi.

B. Kerangka Pemikiran

1. Pelaksanaan Penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan

Untuk menentukan siapa yang melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan penilaian ini sangat erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu obyektif atau tidak. Dengan penilaian yang obyektif dan adil akan memotivasi kerja pegawai.

Dari uraian-uraian di atas, di duga ada pengaruh positif dari penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan. Semakin baik penilaian personalianya, maka kecenderungan prestasi kerja akan semakin tinggi.

2. Pelaksanaan promosi jabatan

Promosi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi mereka yang

berkepentingan didalamnya. Adanya kesempatan promosi akan membangkitkan kemauan untuk maju pada karyawan itu sendiri (self development) dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi maupun instansi lain. Dengan adanya promosi yang objektif dan teratur dari perusahaan, maka karyawan akan mendorong untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga semangat kerja meningkat.

Dari uraian di atas diduga terdapat pengaruh positif dari promosi jabatan PNS. Dengan promosi jabatan berarti PNS tersebut lebih berpotensi dan mempunyai tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga memungkinkan pegawai untuk memperoleh pengalaman dari penugasan yang dilakukan tersebut.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Gambaran Umum Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertahanan RI Nomor : Per/01/M/VIII/2005 tanggal 25 Agustus 2005 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan disebutkan bahwa Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Badan Pendidikan dan Pelatihan Dephan selanjutnya disebut Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi Badan Diklat dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan dibidang teknis fungsional pertahanan.

a. Visi

Adapun visi dari Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan adalah *“Tersedianya Sumber Daya Manusia Yang Profesional Yang Dapat Diandalkan Dalam Penyelenggaraan Sistem Pertahanan Negara”*

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, maka telah dirumuskan Misi Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan adalah *“Menghasilkan Sumber Daya Manusia Yang Profesional”*

Dibidang Sistem Pertahanan Negara Melalui Pendidikan dan Pelatihan”.

c. Tugas pokok dan fungsi Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan

1) Tugas

Pusdiklat Tekfunghan Badiklat mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang teknis fungsional pertahanan.

2) Fungsi

Adapun tujuan dari Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan adalah menyediakan sumber daya manusia yang profesional yang dapat diandalkan dalam penyelenggaraan sistem pertahanan Negara. Sedangkan sasaran yang hendak dicapai adalah menghasilkan sumber daya manusia yang professional dibidang sistem pertahanan negaral melalui pendidikan dan pelatihan.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran diatas, Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyiapan rumusan dan standarisasi teknis pendidikan dan pelatihan di bidang teknis pertahanan

- b) Penyusunan standar, pedoman, kriteria, dan prosedur di bidang pendidikan dan pelatihan teknis fungsional pertahanan.
 - c) Perencanaan program pendidikan dan pelatihan teknis fungsional pertahanan.
 - d) Pelaksanaan dan evaluasi serta administrasi pendidikan dan pelatihan, akreditasi, dan sertifikasi.
 - e) Pengelolaan komponen pendidikan dan pelayanan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan
 - f) Pengelolaan ketatausahaan dan kerumahtanggaan Pusat.
- d. Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan terdiri dari :
- 1) Kepala Pusat
 - 2) Subbag TU
 - 3) Bidang Perencanaan dan Administrasi
 - a) Subbid Proggarlap
 - b) Subbid Progdiklat
 - 4) Bidang Operasi Pendidikan
 - a) Subbid Komdik
 - b) Subbid Minopsdik

- 5) Bidang Evaluasi dan Laporan
 - a) Subbid Dokinfo
 - b) Subbid Evdik
- 6). Kelompok Jabatan Fungsional (Widyaiswara)

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja dan disiplin para pegawai negeri sipil yang termasuk dalam golongan ruang IV/b s.d. II/c di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan. Dalam pemantauan terhadap variabel penilaian prestasi kerja pada obyek tersebut adalah sebagai berikut :

a. Penilaian prestasi kerja

Secara umum penilaian prestasi kerja yang dilakukan pada tingkat satker diasumsikan akan memberikan dampak langsung dan kuat terhadap kinerja dan motivasi kerja PNS Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan.

Penilaian kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai prestasi kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan feed back kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi jabatan, kenaikan gaji,

pendidikan dan pelatihan dan lain-lain. Sehingga penilaian prestasi kerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang dilakukan kemudian seperti dalam penggajian perencanaan karier dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Penilaian prestasi kerja pegawai PNS di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan dengan menggunakan metode perbandingan kelompok. Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti :

- 1) Pemeringkatan (ranking method)
- 2) Pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan (force distribution)
- 3) Pemberian poin atau angka (point allocation method),
- 4) Metode perbandingan dengan pegawai lain (paired comparison).

Metode yang dipakai di dalam penilaian kerja di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan dengan menggunakan metode pemberian poin atau angka, yaitu semua pegawai yang dinilai diberi point atau

nilai yang diurutakan dari yang terbesar hingga yang terkecil, misalnya dari skala 0 sampai 100.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang digunakan Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan. Penilaian dilakukan oleh atasan pejabat penilai. Unsur yang dinilai meliputi :

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi kerja
- 3) Tanggungjawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kerjasama
- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan.

Penilaian dilaksanakan setahun sekali dengan nilai rata-rata minimum 82,00.

b. Sampel penelitian

Pengamatan terhadap sample penelitian secara umum dapat diyakini oleh peneliti merupakan representasi dari seluruh PNS di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan. Sample penelitian yang ditentukan melalui teknik pengambilan sample acak dengan jumlah sampel 44 responden yang terdiri dari PNS golongan IV/b s.d. II/c telah

melalui klarifikasi bahwa mereka mengisi kuesioner secara bersungguh-sungguh dan tanpa ada tekanan serta dalam keadaan sehat.

Tabel 1

Jumlah Sampel Penelitian Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin

No	Status Karyawan	Populasi	Sampel	SLTA	Pendidikan			Jenis Kelamin	
					D-3	S-1	S-2	Lk	Pr
1	II/c	14	8	6	-	2	-	3	5
2	II/d	20	10	8	1	1	-	4	6
3	III/a	24	12	7	1	4	-	7	5
4	III/b	8	6	4	1	1	-	2	4
5	III/c	5	3	-	1	1	1	1	2
6	III/d	5	3	-	-	2	1	1	2
7	IV/b	4	2	-	-	-	2	1	1
Jumlah		80	44	25	4	11	4	19	25

Sumber : Data kepegawaian Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan per Februari 2007 dan hasil Penyebaran Kuisisioner

B. Metode Penelitian.

Riset atau penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mengidentifikasi, mendalami dan memecahkan suatu masalah yang terjadi di kehidupan. Riset adalah suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan, penyajian dan analisa data melalui suatu metode ilmiah secara efisien dan sistematis, yang hasilnya berguna untuk mengetahui suatu keadaan atau persoalan dalam usaha pengembangan ilmu pengetahuan atau membuat keputusan dalam rangka pemecahan masalah (J.Supranto, 2000 : 8).

Metode penelitian adalah suatu cara yang tepat untuk melakukan sesuatu seperti mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan (Cholid Narbuko & Abu Ahmadi, 2001 : 1). Untuk skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif dengan pendekatan penelitian survei. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. (Arikunto, 2002 : 39).

Jenis penelitian deskriptif didasarkan kepada mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya untuk mendeskripsikan, mencatat, menganalisa dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi.

Dengan kata lain penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan saat ini, dan melihat kaitan antara variabel-variabel

yang ada. Penelitian ini menguji hipotesa atau menggunakan hipotesa, dan dalam mendeskripsikan informasi, dilakukan apa adanya sesuai dengan variabel yang diteliti, jadi penulis memilih jenis penelitian kepada kuantitatif.

C. Populasi dan Sampel.

Populasi penelitian adalah para pegawai negeri sipil di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Badan Pendidikan dan Pelatihan Departemen Pertahanan. Terdiri dari golongan ruang IV/b sampai dengan III/a dan golongan ruang II/c sampai dengan II/d. Jumlah seluruh golongan IV, III, dan II adalah 80 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2

Populasi Penelitian

Nomor	Golongan/Ruang	Jumlah PNS
1	IV/b	4
2	III/d	5
3	III/c	5
4	III/b	8
5	III/a	24
6	II/d	20
7	II/c	14
Jumlah		80

Sumber : Data kepegawaian Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan per Desember 2006

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *stratified random sampling*. Pendapat Slovin dalam buku Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis karangan Husein Umar (2000) menyatakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan model rumus di mana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidak tepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi)

Di sini penulis menggunakan error sebesar 10%, dengan demikian besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut :

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

$$n = \frac{80}{1 + 80 (0,1)^2}$$

$$= 44 \text{ orang responden}$$

D. Data Penelitian

Untuk memperoleh data, penelitian ini mengembangkan beberapa teknik pengumpulan data yang diharapkan mampu melengkapi semua data yang diperlukan. Teknik tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Data sekunder dengan cara studi kepustakaan (Library Research).

Merupakan satu penelitian/riset yang dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara membaca, meneliti, mencari, menentukan dan mempelajari teori yang ada hubungannya dengan pembahasan skripsi melalui buku-buku yang menunjang dengan masalah yang akan diteliti sehingga data yang ada akan saling melengkapi.

2. Data primer, diperoleh dari hasil kuesioner (dapat dilihat pada lampiran).

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk memperoleh informasi dari responden (PNS Pusdiklat Tekfunghan) guna mengetahui tanggapan pribadinya terhadap suatu masalah yang diajukan sesuai dengan hal-hal yang diperlukan.

Dalam kuesioner ini dirumuskan sejumlah pernyataan yang sudah disertai alternatif jawaban, sehingga responden diberi kesempatan untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan data yang diperlukan.

E. Teknik Pengumpulan Data.

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

1. *Library Research* (Riset Kepustakaan), adalah riset yang dilakukan di perpustakaan melalui literatur-literatur yang ada, baik melalui teori-teori umum maupun teori-teori khusus yang dipergunakan sebagai dasar pembahasan.
2. Angket atau Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan langsung kepada para responden untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. Responden ditentukan berdasarkan teknik sampling, (Nasution, 2001 : 106). Penulis memberikan kuesioner berupa item-item pertanyaan yang harus dijawab seluruhnya oleh responden, yang dibagikan kepada 44 responden dengan beberapa pertanyaan yang menggunakan likert *scala questionname*. Untuk pengumpulan data ini, penulis mengambil jenis instrumen dalam bentuk angket, adapun jenis instrument tersebut dapat di lihat dalam tabel.

Tabel 3
Kisi-Kisi Kuesioner

No	Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan	Jumlah Pernyataan
1	Penilaian	- Prakarsa	1,15	2
	Prestasi Kerja	- Kerjasama	2,3,4,5,7,8	6
	(X ₁)	- Mutu kerja	6,9,10,11,12,13,14	7
	Total Pernyataan			15
2	Promosi Jabatan	- Kebijakan pimpinan/ organisasi	11,12,13	3
	(Y)	- Korupsi, Kolusi dan Nepotisme	1,6,9,10	4
		- Masa kerja	7	1
		- Pendidikan	2,3,4	3
		- Mutasi Pegawai	5,8,14,15	4
	Total Pernyataan			15

F. Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Variabel Penelitian

Agar konsep dapat diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai variabel nilai. Dalam penelitian ini untuk pembuktian hipotesis yang telah dibuat, penulis melakukan analisis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana untuk dapat menganalisa ditentukan terlebih dahulu variabel-variabel yang diperlukan yaitu :

Y = Promosi Jabatan (variabel terikat)

X = Penilaian Prestasi Kerja (variabel bebas)

2. Definisi Konseptual dan Operasional

a. Definisi Konseptual

Penilaian Kerja adalah Suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pada pegawai dengan serangkaian tolok ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala.

Promosi jabatan adalah Promosi berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan

kejabatan yang lebih tinggi di dalam atau organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

b. Definisi Operasional

Penilaian prestasi kerja adalah skor penilaian prestasi kerja yang diukur melalui prakarsa, kerjasama, dan mutu kerja.

Promosi Jabatan adalah skor penilaian promosi jabatan yang diukur melalui kebijakan pimpinan/organisasi, KKN, masa kerja, pendidikan, dan mutasi pegawai.

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam skripsi ini adalah dengan menggunakan skala likert, yang fungsinya untuk mengidentifikasi penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan yang diberi skor 1 sampai dengan 5.

Tabel 4

Skala Likert

NILAI	JAWABAN
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat setuju

Sumber : Sugiyono, "Metode Penelitian Administrasi " (2005:110)

4. Konstelasi Penelitian

Dalam usaha memberikan gambaran secara komprehensif tentang penelitian yang akan dilakukan, penulis menggambarkan alur konstelasi hubungan sebagai berikut :



Gambar 2

Hubungan Antara Variabel X dan Y

G. Teknik Analisis Data.

Analisis data dan pengujian hipotesa dilaksanakan dengan uji analisis regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

1. Analisis Regresi

Di dalam teknik statistik regresi dimaksudkan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh promosi jabatan sebagai variabel terikat apabila penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas dirubah. Untuk ini ada hubungan yang erat antara korelasi dan regresi, dimana teknik korelasi digunakan untuk menganalisa kuatnya hubungan antar variabel, sedangkan regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh/memprediksi berubahnya nilai

variabel tertentu bila variabel lain berubah. Dengan demikian apabila koefisien korelasi tinggi, maka koefisien regresi juga bernilai positif (naik) dan sebaliknya jika koefisien regresi rendah, maka koefisien regresi juga negatif (turun).

Regresi Linear Sederhana

Dikatakan regresi linear sederhana apabila variabel bebas jumlahnya harus satu, sehingga rumus yang digunakan adalah Sugiyono (2005:237):

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan

a = Konstanta atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada hubungan nilai variabel bebas

b = penduga bagi koefisien regresi

x = Subyek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

Dalam hal ini harga a dan b dalam persamaan regresi linear dapat dihitung dengan rumus Sugiyono (2005:239):

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b(\sum x)}{n}$$

Adapun perhitungannya dengan memasukkan instrumen yang dikembangkan, melalui nilai/skor dari faktor-faktor variabel bebas yaitu variabel penilaian prestasi kerja sehingga diketahui nilai promosi jabatan dari variabel terikat.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi untuk mengetahui seberapa presentase besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas, yaitu Sugiyono (2005:263):

$$KP_1 = (r_{x_1 y})^2 \cdot 100 \%$$

Pada penelitian ini, seluruh pengolahan data dan analisis dilakukan dengan menggunakan piranti lunak *software SPSS(Statiscal Product and Service solution).13.0.*

3. Uji Hipotesis

Menurut J Supranto dalam bukunya statistik I (1994 : 231), hipotesis adalah suatu anggapan atau dugaan yang belum tentu kebenarannya, untuk mengetahui apakah anggapan atau dugaan itu benar atau tidaknya maka dilakukan uji hipotesis atau uji t. Uji t bertujuan untuk menentukan awal penelitian apakah terdapat pengaruh antara kedua variabel yang diuji.

Rumus pengujian hipotesis dapat dilihat dibawah ini :

1. $H_0 : \beta = 0$ (variabel independet tidak mempengaruhi variabel dependent)
2. $H_a : \beta \neq 0$ (variabel independent mempengaruhi variabel dependent)

Kemudian diuji dengan menggunakan uji t regresi, sebagai berikut

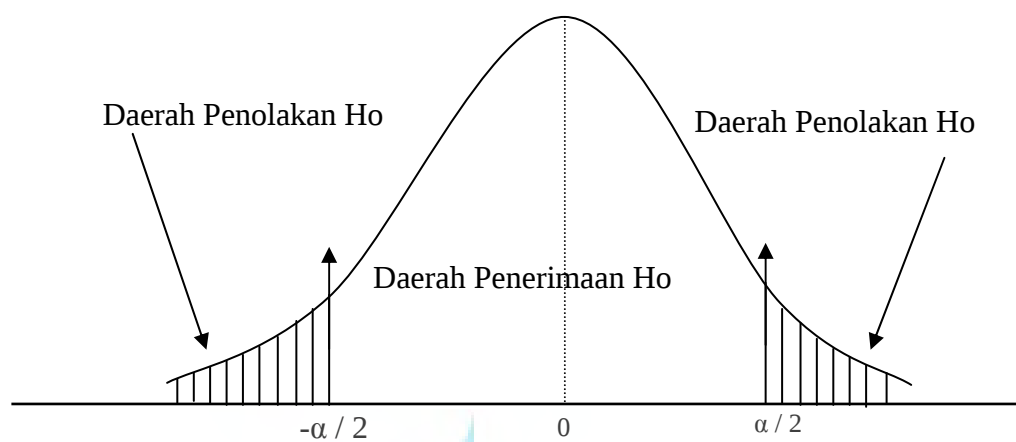
$$t \text{ hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Untuk mencari S_b (kesalahan standar koefisien regresi) maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$S_b = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}}{n}$$

Dimana t adalah observasi yang digunakan untuk pengujian hipotesis, atau disebut juga t hitung . Nilai t ini dibandingkan dengan $(n-2)$, $t_{\alpha/2}$. Dimana $\alpha = 5\%$ dengan tingkat kepercayaan 95 %, dan t_{α} dapat diperoleh dari t tabel dengan menggunakan nilai α dan derajat kebebasan $(n-2)$. Hasil perbandingan ini digunakan untuk memutuskan apakah kita akan menolak atau menerima hipotesa.

Untuk mengetahui apakah H_0 diterima atau ditolak, maka persyaratannya adalah apabila $t > t_{\alpha/2} ; (n-2)$ atau $t < -t_{\alpha/2} ; (n-2)$ sampai dengan $t_{\alpha/2} ; (n-2)$ maka hipotesa tersebut diterima, berarti hipotesa tersebut dapat dipertanggungjawabkan untuk mengambil kesimpulan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3

Daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan, penjelasan ini didapat dari hasil olahan data yang didapat dari pertanyaan – pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner untuk variabel prestasi kerja dan variabel promosi jabatan, disusun sedemikian rupa sehingga dianggap mampu memberikan masukan (input) data bagi penulis.

Pengolahan dan pengujian data menggunakan teknik – teknik penghitungan yang didasarkan pada asumsi bahwa data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan dengan instrumen penelitian tersebut, dapat diketahui apakah hipotesa awal dapat diterima atau ditolak pada tarat signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Uji statistik dilakukan untuk menguji parameter berdasarkan ukuran statistik yang diperoleh dari sampel. Selain pengukuran terhadap parameter dilakukan pengukuran distribusi normal (metoda *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residu*), sebagai syarat penggunaan teknik regresi. Juga analisa data digunakan untuk mendapatkan estimasi dan signifikansi data dengan menguji asumsi dan hipotesa awal (H_0) dan hipotesa alternatif (H_a). Seluruh

proses pengolahan dan analisa data ini menggunakan alat bantu perangkat lunak (*software*) yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 13.0*.

Penyimpulan dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data, pengujian dan analisa hipotesa. Selanjutnya diskusi hasil penelitian merupakan sintesa dari hasil penelitian yang diperoleh dan membandingkannya dengan teori – teori dan fakta empiris lainnya.

1. Analisa secara kuantitatif

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, oleh karena itu data yang diperoleh melalui item – item pertanyaan dalam kuesioner dikelompokkan menurut jenis variabelnya baik variabel prestasi kerja dan variabel promosi jabatan.

- a. Sesuai dengan parameternya baik yang menyangkut dimensi dan indikatornya, maka untuk variabel promosi jabatan dikelompokkan dalam 15 pertanyaan.
- b. Untuk variabel prestasi kerja dikelompokkan dalam 15 pertanyaan.

Tabel 5

Metode regresi linear variabel prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y)

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prestasi ^a Kerja	,	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

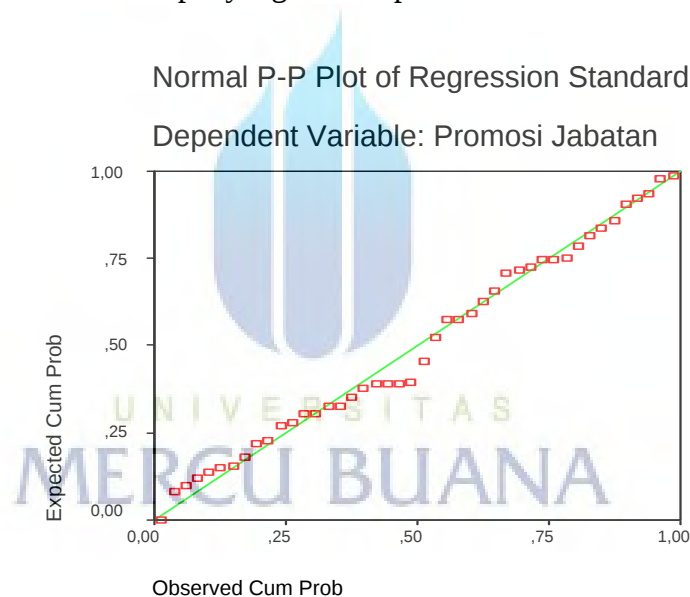
Dari tabel *variable entered*, menunjukkan bahwa metode atau cara memasukkan data adalah **enter**, bukan *stepwise/backward/forward*. Tidak ada yang di *removed*, artinya tidak ada variabel yang dikeluarkan/diabaikan dalam perhitungan, kedua variabel iklim organisasi dan motivasi dipakai sebagai pertimbangan atau komponen dalam analisis regresi.

2. Analisa pengaruh antara variabel prestasi kerja (X) terhadap variabel promosi jabatan (Y)

a. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dimaksudkan untuk menguji apakah teknik analisis regresi dapat diterapkan dalam uji hipotesis penelitian. Pengujian persyaratan analisis yang dilakukan yaitu uji normalitas data dari masing-masing variabel

Analisis regresi yang mensyaratkan data bersumber dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah data setiap variabel bersumber dari populasi yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas diterapkan terhadap sampel penelitian dengan didasari asumsi bahwa distribusi populasi yang normal akan tercerminkan dari distribusi sampel yang normal pula.



Gambar 4

Grafik P-P Plot antara variabel prestasi kerja (X) secara parsial terhadap variabel promosi jabatan (Y)

Dari gambar di atas terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal

yang berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel promosi jabatan berdasarkan masukan variabel prestasi kerja .

b. Uji Korelasi

Tabel 6

Korelasi antara variabel prestasi kerja (X), secara parsial terhadap variabel promosi jabatan (Y)

Correlations			
		Promosi Jabatan	Prestasi Kerja
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1,000	,808
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	44	44
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,808	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	44	44

Tabel Pearson Correlations memaparkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,808 antara variabel promosi jabatan dengan variabel prestasi kerja. Nilai Sig (0.000) < α maka H_0 ditolak. Jadi ada hubungan kedua variabel signifikan.

c. **Uji Regresi**

Tabel 7

Koefisien determinasi dari variabel prestasi kerja (X) terhadap variabel promosi jabatan (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,654	,645	3,2778

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Uji regresi untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel tidak bebasnya, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi. Angka R sebesar 0,808 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan adalah cukup kuat (karena diatas 0,5). Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 ialah sebesar 0,654 berasal dari $0,808 \times 0,808$. Besarnya nilai R^2 variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan = 0,654 atau 65,4 %, artinya variabel prestasi kerja mampu menerangkan variasi variabel promosi jabatan

sebesar 65,4 % dan sisanya 34,6 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yaitu disiplin kerja, kolusi dan nepotisme.

d. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8

F hitung dan signifikansi variabel prestasi kerja (X) secara simultan terhadap promosi jabatan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851,185	1	851,185	79,224	,000 ^a
	Residual	451,247	42	10,744		
	Total	1302,432	43			

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Tabel ANOVA memaparkan uji kelinearan.

Hipotesis :

Ho = Model linear antara variabel prestasi kerja dengan variabel promosi jabatan

H1 = Model linear antara variabel prestasi kerja dengan variabel promosi jabatan.

F hitung (79,224) > F tabel adalah 4,073, sehingga H_0 ditolak . Jadi model linear antara variabel prestasi kerja dengan variabel promosi jabatan signifikan.

e. Uji parsial (Uji-t)

Tabel 9

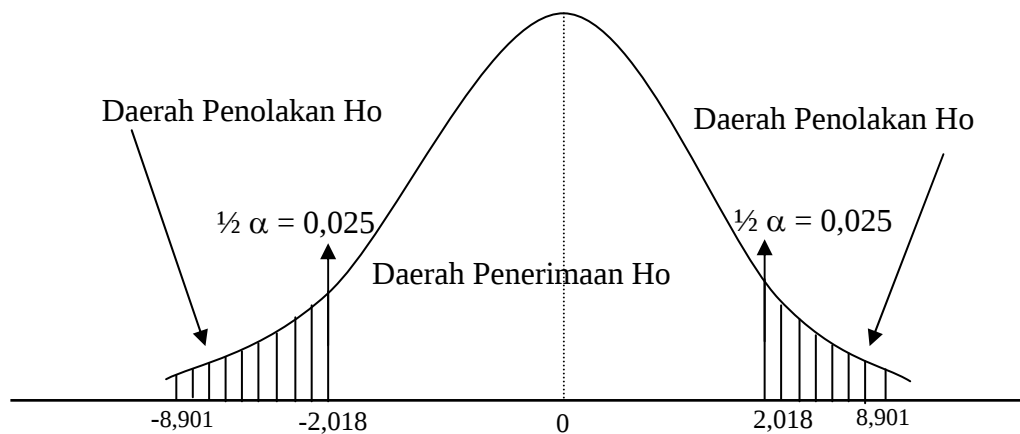
t hitung dan signifikansi variabel prestasi kerja (X) dengan variabel promosi jabatan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,335	4,862		1,920	,062
Prestasi Kerja	,774	,087	,808	8,901	,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Melalui Uji-t, yaitu untuk menguji besarnya pengaruh masing – masing variabel bebas, yaitu variabel prestasi kerja terhadap variabel tidak bebas promosi jabatan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara α pada tingkat signifikan untuk tes dua sisi 5% (0,05). Uji t menghasilkan $t_{hitung} = 8,901$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,018$ yang berarti bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel promosi jabatan.



Gambar 5

Kurva Normal prestasi kerja terhadap promosi jabatan

Persamaan regresi yang bisa dibentuk dari pengaruh antara variabel prestasi kerja secara analitis terhadap variabel promosi jabatan adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,335 + 0,774 X$$

Y = promosi jabatan

X = prestasi kerja

Angka koefisien regresi 0,774 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel prestasi kerja (X) akan meningkatkan promosi jabatan (nilai Y) sebesar 0,774 kali. Jadi sesuai apa yang dihipotesiskan bahwa “terdapat pengaruh positif variabel prestasi kerja terhadap variabel promosi

jabatan”, maka untuk Pegawai Negeri Sipil Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan hipotesis tersebut terbukti.

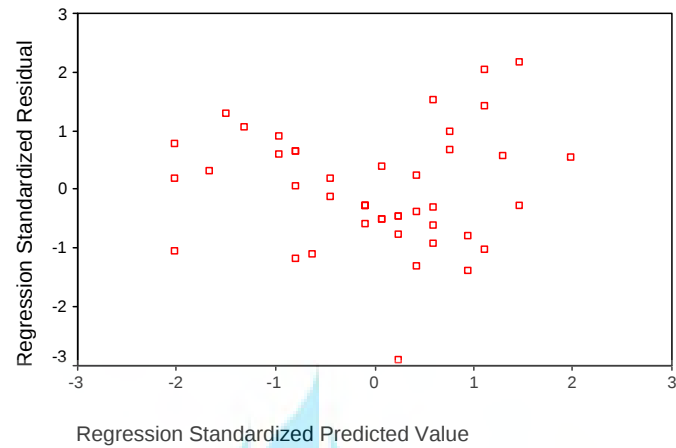
f. Uji Linieritas antara prestasi kerja (X) dengan promosi jabatan (Y) secara parsial.

Untuk mendapatkan model yang BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), model di atas harus diuji dengan uji linieritas yaitu pada adalah untuk menentukan hubungan, pengaruh dan linieritas antara variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasar diagram pencar, secara visual kita dapat menyatakan bahwa hubungan prestasi kerja dengan promosi jabatan adalah linear. Namun untuk menyakinkan bahwa model yang terbentuk memenuhi kriteria kelinieran, maka kita perlu mengujinya. Caranya dengan melihat hasil plot residual terhadap harga – harga prediksi. Jika grafik antara harga – harga prediksi dan harga – harga residual tidak membentuk suatu pola tertentu (misalnya parabola, kubik dan sebagainya), maka asumsi linearitas terpenuhi.

Scatterplot

Dependent Variable: Promosi Jabatan



Gambar 6

Scatterplot prestasi kerja secara parsial dengan promosi jabatan

Pada grafik di atas, harga – harga prediksi dengan harga – harga residual tidak membentuk pola tertentu. Berarti asumsi linieritas (kelinieran) terpenuhi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis penelitian seperti yang telah diuraikan pada Bab IV, maka pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, serta saran – saran yang dipandang perlu untuk dikemukakan pada akhir penelitian ini.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh prestasi kerja pegawai negeri sipil terhadap promosi jabatan pada pusdiklat tekfunghan (teknis fungsional pertahanan badiklat dephan jakarta) maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama penelitian, yaitu bahwa variabel prestasi kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan PNS Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan (Y), yang ditandai dengan uji t_{hitung} sebesar 8,901 lebih besar dari $t_{tabel} = 2,018$.
2. Hasil penelitian ini juga memperoleh angka koefisien regresi 0,774 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai prestasi kerja (X) akan meningkatkan promosi jabatan (nilai Y) sebesar 0,774 kali. Jadi sesuai apa yang dihipotesiskan bahwa terdapat pengaruh positif

dari variabel prestasi kerja terhadap variabel promosi jabatan, maka untuk pegawai Negeri Sipil Pusdiklat Tekfunghan badiklat Dephan hipotesis ini terbukti.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, berikut dikemukakan saran – saran bagi atasan PNS Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan serta bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian sejenis :

1. Disarankan kepada pejabat dan segenap unsur pimpinan agar meningkatkan kepedulian terhadap pengembangan promosi jabatan sumber daya manusia melalui prestasi kerja yang lebih baik lagi dimasa depan.
2. Dengan besarnya pengaruh dari variabel prestasi kerja pada penelitian ini sebesar 0,654 atau 65,4 % yang berarti masih tersisa 34,6 % lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yaitu disiplin kerja, kolusi dan nepotisme. dan untuk itu kepada para peneliti disarankan untuk memasukkan variabel lain yang masih mempengaruhi promosi jabatan PNS Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Dephan
3. Kepada para pembaca yang melihat masih banyaknya kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini untuk memberikan kritik, sumbang

saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan penulisan ini.

4. Agar hasil penelitian ini lebih bermanfaat secara umum, dalam inventarisasi dan publikasinya perlu ditekankan semacam buletin tahunan/silabus karya skripsi secara periodik.
5. Untuk peningkatan kualitas materi skripsi, pihak akademik Universitas Mercu Buana.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sanyoto, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit STIA-IAN, Jakarta.
- Arikunto, 2002, Metodologi Penelitian, Bumi Aksara, Jakarta.
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, 2001, Metodologi Penelitian, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hariandja, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Grasindo, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2003. Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.
- Husein Umar, 2000, Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi, Bumi Aksara, Jakarta
- J. Soepranto, 2000. Metodologi Penelitian, Erlangga, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Michael Beer, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerjemah Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Mudrat Kuncoro, 2003. Metodologi Penelitian, Erlangga, Jakarta.
- Nasution, 2001. Metodologi Penelitian, Bumi Aksara, Jakarta.
- Panji Anoraga, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2005. Metode Penelitian, Alfabeta, Bandung.
- Susilo Martoyo, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4, BPFE Yogyakarta.

T. Hani Handoko, 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian



DATA RESPONDEN

A. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda (X) pada kotak, sesuai dengan pernyataan yang dipilih.
2. Kuesioner ini berisi beberapa pertanyaan yang dimohonkan untuk dijawab secara pribadi dengan tidak mencantumkan nama. Jawaban yang diberikan tidak mempengaruhi penilaian tentang konduite, jabatan maupun status karyawan, namun sepenuhnya untuk membantu di dalam pelaksanaan penelitian ilmiah dalam rangka penyusunan tesis.

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
 Laki-laki ☐ Perempuan ☐
2. Golongan/Ruang :
 IV/a ☐ IV/b ☐
 III/a ☐ III/b ☐ III/c ☐ III/d ☐
 II ☐ II/t ☐ II ☐ II ☐
3. Pendidikan Terakhir :
 SLTA ☐ D-III ☐ S1 ☐ S2 ☐
4. Agama :

DAFTAR PERNYATAAN

Berilah tanda (X), sesuai dengan pernyataan yang dipilih.

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
R	= Ragu-ragu
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju

Daftar Pernyataan untuk Penilaian Prestasi Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Untuk melaksanakan pekerjaan yang baik perlu adanya prakarsa dari pegawai itu					
2.	Apakah saya melaksanakan kerja sama dengan atasan dalam merencanakan program kerja					
3.	Adakah saya menjalin kerja sama antar unit kerja dalam merencanakan program kerja					
4.	Merencanakan program kerja secara bersama-sama akan lebih baik jika dibandingkan dengan bekerja sendiri					
5.	Baik buruknya pelaksanaan pekerjaan dipengaruhi oleh hubungan kerjasama antar pegawai dengan atasan					
6.	Apakah efektifitas perencanaan program kerja anda dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik					
7.	Untuk merencanakan suatu program sebaiknya seluruh jajaran harus dilibatkan					
8.	Tersusunnya perencanaan program yang baik tergantung dari motivasi serta kualitas sumber daya yang ada					
9.	Apakah saya dalam selalu melaksanakan dengan baik					
10.	Apakah saya dalam melaksanakan tugas tidak pernah melakukan kesalahan yang fatal					
11.	Saya puas dengan mutu kerja yang dicapai selama ini					
12.	Pimpinan tidak pernah mempersoalkan mutu kerja yang dihasilkan					
13.	Dalam meningkatkan kinerja, organisasi perlu selalu melakukan pengembangan pegawai					
14.	Pengembangan pegawai yang dilakukan tidak					

	mempengaruhi hasil kerjanya					
15	Saya tidak pernah merencanakan batas waktu dan tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan					

Daftar Pernyataan untuk Promosi Jabatan

No	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Promosi pegawai telah sesuai dengan system yang transparan					
2.	Penempatan pegawai pada suatu jabatan atau pekerjaan memperhatikan latar belakang pendidikan dan pengetahuan pegawai yang sesuai bidang pekerjaan					
3.	Dalam penempatan pegawai sebaiknya terlebih dahulu diberi pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan untuk kelancaran pekerjaan					
4.	Promosi jabatan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki					
5.	Penilaian prestasi kerja sangat berkaitan erat dengan rencana mutasi, karena penilaian prestasi merupakan dasar dari obyektif untuk promosi jabatan dan pemindahan					
6.	Promosi jabatan dilakukan sering kurang transparan					
7.	Promosi jabatan pegawai senantiasa memperhatikan masa kerja pegawai					
8.	Dalam penempatan jabatan pada umumnya pegawai memilih jabatan fungsional dari pada struktural					
9.	Penempatan/pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan struktural dan fungsional tidak didasarkan pada KKN					
10	Promosi jabatan pegawai setiap bidang harus diperhatikan integritas pegawai					
11	Promosi jabatan di Pusdiklat Tekfunghan sudah dilaksanakan dengan baik					
12	Pegawai yang ditempatkan di dalam jabatan sering tidak kompeten dibidangnya					
13	Perlu adanya ketentuan kebijakan pimpinan dalam penempatan pegawai					
14	Saya kurang berminat untuk menduduki jabatan karier					

	ditempat kerja					
15	Mutasi pegawai ditempat saya bekerja selalu melihat kedekatan dan melibatkan hubungan emosional					

LAMPIRAN 4

PENILAIAN PRESTASI KERJA

No. Urut	1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15	Score
1	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	2	2	3	5	55
2	4	3	5	4	5	5	2	4	2	4	2	2	4	3	49
3	4	5	4	4	5	4	1	4	5	2	2	4	4	4	52
4	3	3	4	4	5	4	3	5	3	2	4	1	4	4	49
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	4	59
6	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	1	4	4	5	57
7	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	3	57
8	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	4	54
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	4	3	3	58
10	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	52
11	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	59
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	57
13	4	4	4	4	4	5	3	4	5	1	3	2	4	4	51
14	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	59
15	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	2	4	1	4	53
16	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	3	4	5	55
17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	2	57
18	5	5	5	5	4	5	4	4	4	1	3	3	4	2	54
19	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	2	3	2	2	51
20	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	61
21	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	57
22	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	3	2	51
23	3	4	4	4	3	5	4	5	4	2	2	4	2	2	48
24	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	62
25	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	54
26	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	4	4	5	59
27	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	56
28	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	2	4	3	2	53
29	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	58
30	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	3	2	4	58

31	3	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	4	53
32	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	2	5	4	3	55
33	2	4	5	5	5	4	4	5	4	3	2	3	4	2	52
34	2	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	2	55
35	2	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	1	52
36	2	5	5	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	50
37	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	3	4	3	58
38	3	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	58
39	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	47
40	2	4	3	5	5	5	3	5	5	3	2	3	4	3	52
41	1	5	3	4	4	4	3	3	4	4	2	5	4	3	49
42	2	5	4	4	5	4	3	5	4	2	2	3	3	3	49
43	2	4	3	4	4	5	3	5	5	2	2	3	4	3	49
44	2	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	54



