

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA**

Oleh:

**NISFA HALAA
NIM.S2118087**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

NISFA HALAA
NIM.S2118087

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo, Maret 2022

PEMBIMBING I


Dharmawati Abdul Razak, S. IP. M, AP
NIDN : 0924076701

PEMBIMBING II


Novianti Tue, S. Ip, M. Si
NIDN : 0929118904

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu
Pemerintahan

Universitas Ichsan Gorontalo


Darmawati Abdulrazak S.IP, M.Ap
NIDN : 0924076701

LEMBARAN PENGESAHAN

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

NISFA HALAA

NIM.S2118087

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal Maret 2022

TIM PENGUJI

1. Dr. Arman, S.Sos, M. Si
2. Darmawaty Abd. Razak, S. IP, M. AP
3. Novianti Tue, S. IP, M.Si
4. Fatma M. Ngabito, S. IP, M. Si
5. Sandi Prahara, ST, M. Si



Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. ARMAN, S. Sos, M. Si
NIDN: 0913078602

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



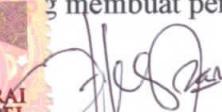
DARMAWATY ABD RAZAK, S. IP, M.AP
NIDN:0924076701

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA " ini sepenuhnya karya sendiri. Tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan, Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang di jatuhkan kepada saya apa bila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Gorontalo,.....,2022




NISFA HALAA
NIM.S2118087

ABSTRACT

NISFA HALAA. S2118087. THE EFFECT OF JOB PROMOTION ON APPARATUS WORK ACHIEVEMENT AT EAST BOLANGITANG SUBDISTRICT OFFICE, NORTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

This study aims: (1) to find out to what extent the effect of dry promotions, permanent promotions, small scale promotions, and temporary promotions simultaneously on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District, (2) to find out to what extent the effect of dry promotions, permanent promotions, small scale promotions, and temporary promotions partially on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District. This study applies a quantitative method with a descriptive analysis. The population in this study covers all apparatus at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District, totaling 25 people. The results of this study are: 1) There is an effect of promotion consisting of dry promotion, permanent promotion, small scale promotion, and temporary promotion simultaneously on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District by 73.8%. 2) There is a partial effect of dry promotion on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District by 64%, there is a partial effect of permanent promotion on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District by 34%, there is no partial effect of small scale promotions on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District, and there is no partial effect of temporary promotion on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District.

Keywords: job promotion, apparatus, work achievement

ABSTRAK

NISFA HALAA. S2118087. PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi kering, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi sementara secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi kering, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi sementara secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan studi deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebanyak 25 orang. Hasil penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh promosi yang terdiri dari promosi kering, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi sementara secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 73,8%. 2) Terdapat pengaruh promosi kering secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 64%, terdapat pengaruh promosi tetap secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 34%, tidak ada pengaruh promosi kecil secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dan tidak ada pengaruh promosi sementara secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Kata kunci: promosi jabatan, pegawai, prestasi kerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat- Nya, sehingga skripsi dengan judul “ Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara “ untuk memenuhi salah satu syarat penyusunan skripsi Progaram Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo. Sholawat serta salam kepada junjungan kita Nabi besar Muhamad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan menuju alam terang benderang.

Tanpa dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak, tidak mungkin usulan penelitian ini, masih banyak kekurangan – kekurangan karena keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis terima dengan tangan terbuka giuna perbaikan dan penyempurnaan. Tidak lupa juga dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ibu Dr. Hja Juriko Abdusmasd M.si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar Latjokke, M. Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR. Arman S. Sos. Sebagai Dekan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Marten Nusi, S. IP. , M. AP. , Sebagai Wakil Dekan Satu Bidang Akademik Ilmu Pemerintahan Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, selaku Pembimbing I, Ibu Darmawaty Abdul Razak, S. IP, M, AP yang telah meluangkan waktunya intuk membimbing penulis, dan Ibu Novianty Tue sebagai pembimbing dua. Serta semua staf Dosen Pengajar Dilingkungan fakultas ilmu sosisl dan ilmu politik universitas ichsan gorontalo.

Kedua Orang Tua, Suami, dan anak –anak, orang-orang terdekat Beserta teman-teman

Seangkatan yang telah memberikan sumbangan berupa dukungan dan motivasi, dan seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang Tidak saya sebut satu persatu.

Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-NYA dan membalas semua jasa baiknya Saran dan Kritik, penulisan harapkan dari Dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan Skripsi lebih lanjut. Saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya dan bagi pembaca pada umumnya, Aamiin Ya Robbil Alamiin.

Terimakasih.

Gorontalo, 2022

Penyusun

Nisfa Halaa

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBARAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Maksud dan Tuju Penelitian	3
1.3.1 Maksud Penelitian.....	3
1.3.2 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Manfaat Praktis :	4
1.4.2 Manfaat Teoritis :	4
BAB II	5
KAJIAN PUSTAKA.....	5
2.1 Kajian Pustaka	5
2.1.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	5
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan	5

2.1.4 Syarat – syarat Promosi Jabatan.....	7
2.1.5 Jenis – jenis Promosi Jabatan	8
2.1.6 Prestasi Kerja	9
2.1.7 Metode Penilaian Prestasi Kerja	13
2.1.8 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	15
2.1.9 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	17
2.1.10 Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja	18
2.2 Kerangka Pemikiran.....	19
2.3 Hipotesis	20
BAB III.....	21
OBYEK METODE PENELITIAN	21
3.1 Obyek Penelitian	21
3.2 Metode Penelitian	21
3.2.1 Desain Penelitian.....	21
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	21
3.2.3 Populasi Dan Sampel	24
3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data	24
3.2.5 Prosedur Penelitian	25
3.2.6 Jenis dan Sumber Data	27
3.2.7 Metode Analisis	27
3.2.8 Pengujian Hipotesis	30
BAB IV.....	31
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	31
4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	31

4.1.2 Kedudukan	34
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi	34
4.1.4 Struktur Organisasi.....	38
4.1.5 Visi dan Misi	40
4.2 Hasil Penelitian	41
4.2.1 Deskripsi Variabel Promosi Jabatan	41
4.2.2 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Pegawai	46
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	50
4.2.4 Analisis Jalur.....	54
4.2.5 Diagram Analisis Jalur	62
BAB V	65
PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	66
Lampiran 1. Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Path Analysis	73
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	28
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel.....	29
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi	3

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Alur Kerangka Pemikiran	25
Gambar 3.1 Struktur Path Analisis	37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai sumber daya manusia organisasi manusia mempunyai kemampuan berfikir rasional yang pada kenyataanya tetap memerlukan pembinaan agar dapat ditingkatkan daya gunanya sehingga dapat diraih hasil yang maksimal untuk mewujudkan tujuan bersama atau tujuan organisasi.

Sesuai dengan sifatnya kemampuan manusia dapat hadir dalam tindakan positif dan negatif, memungkinkan keberadaan dirinya untuk mendahulukan kepentingan pribadi sehingga mengakibatkan terhambatnya tujuan bersama. Namun demikian dalam kenyataan manusia senantiasa memiliki kecenderungan untuk berusaha menunjukkan kesadaran tanggung jawab bersama, minimal dalam unit fungsional dimana ia menjalankan perannya.

Untuk mengatasi hambatan factor kesadaran manusia pada suatu organisasi, maka yang harus dilakukan organisasi adalah peningkatan motivasi kerja dan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bidang dan kebutuhan organisasi. Untuk pengembangan organisasi itu sendiri karier pegawai adalah melaksanakan penilaian persentasi kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi Struktur dan unit fungsional.

Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang memberikan kontribusi pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas – tugasnya dituntut adanya kinerja yang tinggi dari pegawai. Pegawai yang dinilai mempunyai prestasi yang baik diberikan

penghargaan yang layak. Dari penghargaan yang layak diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, kesungguhan dan lingkungan kerja sendiri. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik memiliki ketrampilan dalam melaksanakan tugas.

Penilaian prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan menilai dari beberapa indikator yang biasa dijadikan pedoman yaitu kualitas kerja yang meliputi : penguasaan Ilmu Pengetahuan dan teknologi, memahami lingkup pekerjaan, memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban, kuantitas hasil kerja yang meliputi keluaran dan kecepatan hasil, konsistensi karyawan meliputi pengembangan dan akualisasi diri, memiliki kesehatan dan daya tahan, mengikuti instruksi, sikap pegawai yang meliputi sikap terhadap organisasi dan lembaga, memiliki pribadi yang tangguh.

Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang memberikan kontribusi pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas – tugasnya dituntut adanya kinerja yang tinggi dari pegawai. Pegawai yang dinilai mempunyai prestasi yang baik diberikan penghargaan yang layak. Dari penghargaan yang layak diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Dari hasil observasi awal peneliti, menunjukkan bahwa adanya penurunan prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa pegawai tidak dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan, pegawai tidak memanfaatkan waktu dengan baik. Hal ini

diakibatkan oleh hilangnya semangat atau gairah Kinerja pegawai dalam bekerja. Hal

ini disebabkan karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap promosi jabatan terhadap pegawai yang layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bolaangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi masalah penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan yang terdiri dari promosi kering (X1), promosi tetap (X2), promosi kecil (X3), dan promosi sementara (X4) secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan yang terdiri dari (X1), promosi kering (X1), promosi tetap (X2), promosi kecil (X4), dan promosi sementara (X4) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud diadakan penelitian ini adalah untuk memperoleh dan mengalisis data berupa promosi jabatan terhadap pretasi kerja pegawai

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan yang terdiri dari promosi kering (X1), promosi tetap (X2), promosi kecil (X3), dan promosi sementara (X4) secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan yang terdiri dari promosi kering (X1), promosi tetap (X2), Promosi kecil (X3) dan promosi sementara (X4) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis :

Untuk instansi menjadikan penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Khususnya dalam rangka pelaksanaan promosi jabatan dan kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Teoritis :

Untuk akademisi, diharapakan penelitian ini dapat menjelaskan keterkaitan dibidang Sumber Daya Manusia, Pegawai pemerintahan yang dijadikan bahan perbandingan antara teori – teori dari ilmu pemerintahan dengan dunia kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan dari suatu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta vasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan, seorang karyawan memandang promosi sebagai suatu yang paling menarik dibandingkan dengan komensasi lain. Hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka panjang. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seseorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah keposisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Simamora (2000), manfaat promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja

sangat baik. Karyawan 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 karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Menurut Mangku Parwira (2004), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik, karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja

2.1.3 Dasar – dasar Promosi Jabatan

Hasibuan (2001), dasar – dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. Pengalaman (senioritas), dimana promosi ini didasarkan pada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.
2. Kecakapan, dalam hal ini karyawan memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik – teknik

khusus dan disiplin ilmu pengetahuan, kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen – elemen yang terkait dengan penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

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

2.1.4 Syarat – syarat Promosi Jabatan

Syarat – syarat promosi jabatan menurut Sondang, (2009) adalah :

1. Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi ide – ide yang lebih banyak.

2. Tingkat pendidikan

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

- a. Loyalitas

Loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

- b. Kejujuran

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

- c. Tanggung jawab

Kadang – kadang seringkali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung

jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.

d. Kepandaian bergaul

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

e. Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencatatumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.

f. Inisiatif

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

2.1.5 Jenis – jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2003), terdapat empat jenis promosi jabatan, yaitu :

1. Promosi sementara

Seorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatnya kosong yang harus diisi

2. Promosi tetap

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi. Karen adanya karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat ini adalah tetap.

3. Promosi kecil

Menaikan jabatan seorang dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan kejabatan yang sulit meminta ketrampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji

4. Promosi kering

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

2.1.6 Prestasi Kerja

Prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar

target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dantelah disepakati bersama Soeprihanto (2000:7).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2006:9). Sedangkan penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian pretasi kerja (Appraisal Of Performance) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaan – pekerjaannya masing – masing secara keseluruhan. Dalam hal ini, pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat/dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin, kerja sama, tanggung jawab, kesetiaan, kejujuran, dan loyalitas (Soeprihanto, 2000:7).

Menurut Andrew Sikula dalam Hasibuan (2000:86) penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditunjukkan untuk pengembangan

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang unit, atau divisi untuk menggunakan kemampuan yang ada dan batasan – batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/instansi.

Penilaian prestasi kerja menurut Samsudin (2009 : 159) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari pegawai. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para pegawa akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerja dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan motivasi bagi kemajuan – kemajuan bagi mereka pada masa yang akan datang.

Dale yoder dalam Hasubuan (2000:87) mendefinisikan penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangannya serta kepentingan bagi pegawai.

Mengginson dalam Mangkunegara (2006:9), memberikan pengertian penilaian prestasi kerja (performance appraisal) sebagai suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari beberapa pengertian yang telah disampaikan oleh para pakar diatas, maka

dapat disimpulkan bahwa :

- a. Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap perilaku dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.
- b. Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para pegawai.
- c. Penilaian prestasi kerja ini membandingkan realisasi nyata dengan standar (required performance) yang dicapai pegawai.
- d. Penilaian prestasi kerja ini akan menentukan kebijaksanaan instansi selanjutnya.

Adapun yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja yaitu :

- Pendidikan
- Pelatihan

Dari beberapa pengertian penilaian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktivitasnya. Hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan penilaian prestasi kerja sangatlah penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemidahan maupun putusan hubungan kerja karyawan dalam hal promosi jabatan. Adapun indicator penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2003) adalah :

1. Ketrampilan, kemampuan dan keahlian

Kemampuan karyawan dalam berpikir yang rasional, memecahkan masalah dan mengembangkan ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaanya serta pengambilan keputusan, sehingga bekerja lebih berdayaguna

2. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan – peraturan yang ada mengajukan pekerjaanya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya

3. Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan disukai memberikan kesan yang menyenangkan memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

4. Tanggung Jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya pekerjaan dan hasil kerjanya sarana dan prasaran yang digunakannya perilaku serta hasil kerja bawahannya.

Dengan memperhatikan prestasi kerja sebagaimana diuraikan diatas, jelas banyak manfaat yang dapat dipetik. Menurut Handoko (2009:84), terdapat 10 (sepuluh) manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja yaitu :

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi
3. Keputusan – keputusan penempatan
4. Kebutuhan – kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan – penyimpangan proses staffing
7. Ketidak akuratan informasional
8. Kesalahan – kesalahan desain pekerja
9. Kesempatan kerja yang adil

10. Tantangan – tantangan eksternal

Untuk mengadakan penilaian terhadap pegawai secara tepat adalah sulit, penilaian harus mempunyai kemampuan yang baik dan objektif, sehingga dalam penilaiannya terhadap pegawai benar – benar didasarkan atas ukuran – ukuran tertentu dimana pekerjaan itu dinilai dengan realitas.

Menurut Dhama (1991:3) ada dua hal penting dalam penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif, terlihat pada dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi.

2.1.7 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja pegawai pada dasarnya dikelompokkan atas 2 (dua) bagian (Hasibuan, 2000:95) :

1. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode yang berorientasi pada masa lalu dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja pegawai. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah :

a. Rating Scale

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan. Metode ini memerlukan penilai untuk memberikan suatu evaluasi yang subjektif mengenai penampilan individu pada skala dari rendah sampai ke skala yang tinggi.

b. Check List

Dengan metode ini, penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian

personalia. Penilai hanya memilih kalimat – kalimat atau kata – kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik setiap individu pegawai, baru melaporkannya kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi pegawai yang bersangkutan.

c. *Critical Incident*

Dengan metode ini, penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku pegawai sehari – hari, yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku pegawai. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

d. *Freeform Essay*

Dengan metode ini, seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/pegawai yang sedang dinilainya.

e. *Paired Comparison*

Metode ini adalah metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai yang lain, sehingga terdapat berbagai alternative keputusan yang akan diambil. Metode ini hanya diperlukan untuk jumlah pegawai yang sedikit.

2. Metode Modern

Metode modern ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja karyawan. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah:

a. *Assessment Centre*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim

penilai khusus ini bisa dari luar lingkungan perusahaan, dari dalam lingkungan perusahaan, maupun kombinasi dari luar dan dalam lingkungan perusahaan. Cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permaianan, dan lain – lain. Nilai indeks prestasi kerja setiap karyawan adalah rata – rata bobot dari penilai. Indeks prestasi kerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan oleh beberapa orang anggota tim penilai.

b. *Management By Objective (MBO)*

Dengan metode ini, karyawan diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan. Adapun ciri – ciri dari *Management By Objective (MBO)* adalah :

1. Adanya interaksi antara atasan dengan bawahan secara langsung dalam menentukan sasaran dan kriteria pekerjaannya.
2. menekankan pada masa sekarang dan masa lampau.
3. menekankan pada hasil yang hendak dicapai.

2.1.8 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut T Handoko (2009 : 163) terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut.

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpulan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan – kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

b. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pengambil keputusan dalam menentukan

kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.

c. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan emosi (penurunan jabatan) biasa didasarkan pada prestasi kerja masalalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.

d. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian pula prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpulan prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus dititi.

f. Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidakakuratan Informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurran (teliti) dapat mengakibatkan keputusan – keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

h. Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain

pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akuran akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan Eksternal

Kadang – kadang prestasi kerja itu dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah pribadi. Dengan penilaian prestasi kerja maka departemen personalia dapat menawarkan bantuan kepada semua pegawai yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.

2.1.9 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

- a. Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer dan kenaikan gaji.
- b. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada tingkat unit organisasi, penilaian prestasi kerja bertujuan :

- a. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dan instansi terhadap organisasi

instansi secara keseluruhan.

- b. Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit/divisi dalam instansi.
- c. Memberikan motivasi bagi manajer unit/divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum dengan instansi.

Pada tingkat pegawai, penilaian prestasi kerja bertujuan untuk :

- a. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap pegawai
- b. Mengambil keputusan administrasi, seperti seleksi, promosi relention, demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji.
- c. Memberikan pinalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

2.1.10 Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak – pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manager, perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Bagi manajer, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai reward atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai

tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dalam membantu karyawan tersebut untuk dipromosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan – catatan kerja selama ini yang ada.

Mastur dalam Airin, (2012) mengemukakan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan.

Untuk itu dibutuhkan informasi sebanyak mungkin mengenai diri setiap karyawan tersebut. Salah satu sumber informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat atau karyawan perlu dipindahkan kebagian lain atau mungkin dipromosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, karyawan diberi pendidikan lanjutan dan latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan akan didudukinya, maka apabila jabatan yang dipersiapkan untuknya kosong karyawan telah siap untuk dipromosikan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini dimensi promosi jabatan terdiri dari 4 dimensi yaitu promosi kecil, promosi tetap, promosi kering dan promosi sementara (Hasibuan, 2013) agar penelitian ini terarah

maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran dalam bentuk gambar pada halaman

berikutnya :

2.1 Gambar Bagan Alur Kerangka Pemikiran

KANTOR CAMAT BOLANGITANG TIMUR
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW
UTARA



2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dikemukakan Hipotesis sebagai berikut :

1. Promosi jabatan yang terdiri dari promosi kering (X1), promosi tetap (X2), promosi kecil (X3), dan promosi sementara (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
2. Promosi jabatan yang terdiri dari promosi kering (X1), promosi tetap (X2), promosi kecil (X3), dan promosi sementara (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

BAB III

OBYEK METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini direncanakan dilaksanakan kurang lebih tiga bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode studi deskriptif/menggambarkan, yaitu metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian.

Menurut Usman dan Akbar (2006:40) penelitian deskriptif dimaksud membuat penerimaan penyadaran secara sistematis, factual dan akurat, mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat tertentu.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan kerangka pemikiran maka operasionalisasi variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Promosi Jabatan (X)	1. Promosi Kering (X1) 2. Promosi Tetap (X2) 3. Promosi Kecil (X3)	1. Mempertimbangkan pengalaman 2. Disesuaikan dengan latar belakang pendidikan 1. Memiliki loyalitas yang tinggi 2. Mempertimbangkan aspek kejujuran 1. Memiliki Tanggung Jawab Yang tinggi 2. Memiliki kemampuan berhubungan dengan rekan kerja	

	4. Promosi Sementara (X4)	1. Memiliki prestasi yang tinggi 2. Memiliki kreativitas yang tinggi	
Prestasi Kerja	1. Ketrampilan dan kemampuan	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu	
Pegawa (Y)	2. Disiplin 3. Kepribadian 4. Tanggung jawab	2. Belum pernah absen dengan alas an uang tidak jelas 3. Menjaga hubungan baik dengan atasan 4. Mampu memecahkan masalah yang timbul dalam pekerjaannya	

Sumber : Hasibuan, (2003)

Kuesioner dalam penelitian ini akan disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan jawaban yakni selalu, sering, kurang/kadang – kadang, jarang, tidak pernah. Dalam melakukan test dari masing – masing variable akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam berikut ini :

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kurang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang berjumlah sebanyak 25 orang

3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode pengumpulan data menggunakan Angket (kuesioner) dengan memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden yang kemudian dijawab. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna, Riduwan (2008:104).
2. Observasi, yaitu melihat secara langsung dan mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara

langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan, Ridwan (2008:104).

3.2.5 Prosedur Penelitian

Menurut Arikunto (2006:219) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur.

Tingkat Validitas atau keabsahan dan reliabilitas atau keandalan suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari hasil yang diperoleh.

3.2.5.1 Uji Validitas

Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy_i - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{V(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel independent (variable bebas)

Y = Variabel dependent (variable terikat)

n = Banyaknya sampel

dari hasil penghitungan koefisien korelasi (r_{xy}) di atas, selanjutnya reliabilitas masing – masing item diuji dengan menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r\sqrt{n - 2}$$

$$\sqrt{1 - r^2}$$

(Sudjana, 1988:380)

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing – masing variable atau besarnya korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien relasi, seperti pada table berikut :

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi

R	Korelasi
$0,000 < 0,199$	Sangat rendah

$0,200 < 0,399$	Rendah
$0,400 < 0,599$	Sedang
$0,600 < 0,799$	Kuat
$0,800 < 1,000$	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan (2007)

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten atau menunjukkan gejala yang sama apabila pengukuran diulangi 2 kali atau lebih.

3.2.6 Sumber Data

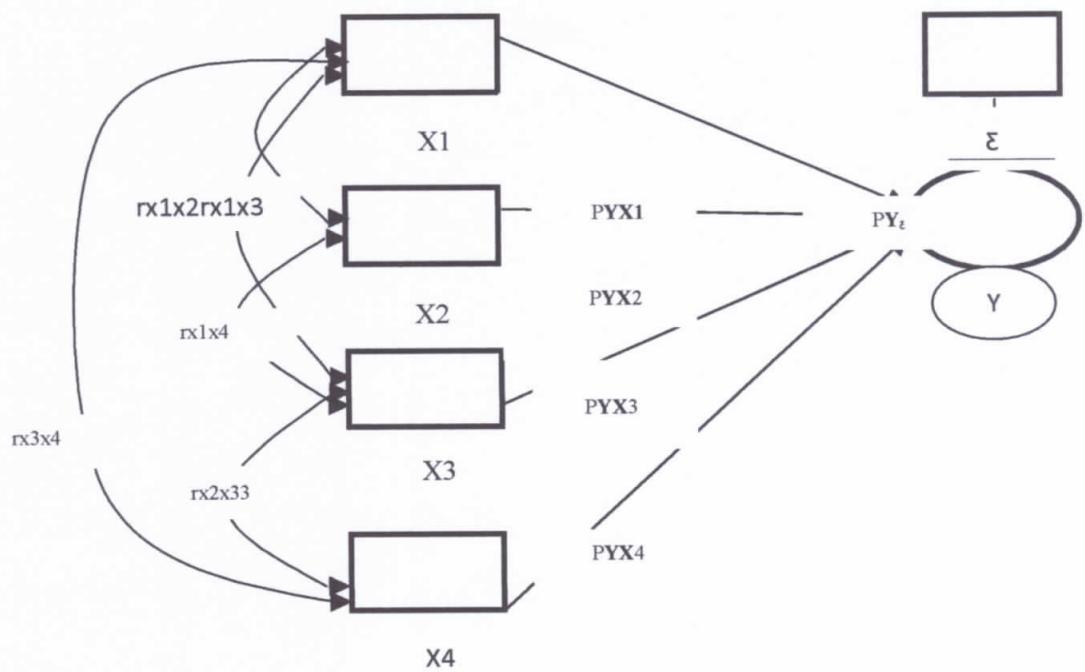
Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah :

- a. Data Primer yakni data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan ataupun karyawan yang ditunjuk oleh pimpinan perusahaan terutama mengenai sejarah singkat perusahaan dan aktivitas perusahaan.
- b. Data Sekunder yakni data yang diperoleh penyusun melalui penelusuran catatan dan dokumen resmi perusahaan yang terdiri dari struktur perusahaan, sejarah perusahaan, dan dokumen – dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang sedang penyusun lakukan.

3.2.7 Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yaitu digunakan untuk mengukur besarnya promosi kering (X1) promosi tetap (X2), promosi kecil (X3), promosi sementara (X4) yang memengaruhi prestasi kerja (Y)

Untuk memastikan sub – sub variable apakah ada pengaruh factor promosi jabatan (X) terhadap prestasi kerja (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkorversi data ordinal ke skala interval dengan proses transformasi data dilakukan melalui *Method of successive interval* (MSI) serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa promosi kering (X1), berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja (Y), promosi tetap (X2) berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja (Y), promosi kecil (X3) berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja (Y), promosi sementara (X4), berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja (Y). promosi kering (X1) memiliki hubungan korelasi dengan promosi tetap (X2), Promosi kecil (X3), dan promosi sementara (X4), promosi tetap (X2) memiliki hubungan korelasi dengan promosi kecil (X3) dan promosi sementara (X4), serta terdapat variable luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variable Y yang dinyatakan dengan symbol epsilon (e). dengan adanya struktur jalur diatas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu :

$$Y = PYX1 \times 1 + PYX2 \times 2 + PYX3 \times 3 + PYX4 \times 4 + e$$

Keterangan :

a = Nilai Konstan

b = Arah Kecenderungan

X1 = Promosi Sementara

X2 = Promosi Tetap

X3 = Promosi Kecil

X4 = Promosi Kering

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka digunakan uji F untuk menguji secara simultan. Dan uji t digunakan untuk menguji secara parsial.

Uji Hipotesis I : Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variable promosi jabatan (X), terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variable promosi jabatan (X), dan prestasi kerja pegawai (Y)

H_1 = Terdapat pengaruh secara simultan antara variable promosi jabatan (X), dan prestasi kerja pegawai (Y)

Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Hipotesis 2 : Sedangkan untuk menguji koefisien regresi secara parsial antara masing – masing variable dengan variabel terikat maka digunakan uji t. jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti pembuktian hipotesis benar.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Kecamatan Bolangitang Timur merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Bolangitang yang di resmikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow pada tanggal 9 September 2004, sejak diresmikannya Kecamatan Bolangitang Timur, sudah dipimpin oleh 8 orang Camat yakni Ny. Yuddy Pontoh, S.Sos, Bapak Suprat Mokodoto, SE, Bapak Tonny Talibo, S.Pd, Bapak Sofianto Ponongoa, S.Pd.I, Bapak La Ode Osnawir Ojayana, S.Pd, Bapak Warsito Sanggilalung, A.Ma.Pd, Bapak Salim Eato, S.IP. M.Si, dan Bapak Suharto Londa, SP, M.Si sebagai Camat terakhir sampai dengan sekarang, berdasarkan Surat Keputusan Bupati Bolaang Mongondow Utara.

A. Kondisi Geografis

- Sebelah Utara berbatasan dengan laut Sulawesi
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Bintauna
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Perkebunan warga / Bukit
- Sebelah Barat Berbatasan dengan Kecamatan Bolangitang Barat

Luas wilayah kecamatan bolangitang timur yaitu : 293,75 km² meliputi 20 desa. Perkembangan jumlah penduduk kecamatan bolangitang Timur sebanyak 15.083 jiwa terdiri dari :

Laki-laki	:	7.767 orang
Perempuan	:	7.316 orang
-		
		Lembaga pemerintahan dan kemasytarakatan
1)	Jumlah Desa	: 20 Desa
2)	Jumlah Anggota BPD	: 100 orang
3)	Jumlah Dusun	: 93 Dusun
4)	Status Desa	: 20 Definitif
5)	Jumlah Anggota LPM	: 100 Orang

Kecamatan Bolangitang Timur secara administrative terdiri dari 20 Desa dengan pusat pemerintahan Kecamatan Bolangitang Timur terletak di desa Bohabak 1.

B. Kondisi Demografis

Adapun kondisi demografis Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah :

- Jumlah Penduduk menurut Jenis Kelamin

Tabel 3.4
Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin

No.	Desa	Jenis Kelamin		Sex Ratio
		Laki-laki	Perempuan	
1	Nagara	237	231	103
2	Mokoditek	337	325	104
3	Mokoditek 1	274	268	102
4	Nunuka	324	283	114
5	Saleo	517	470	110
6	Saleo 1	488	458	107
7	Binuanga	215	187	115
8	Bohabak 1	590	567	104
9	Bohabak 2	285	254	112
10	Bohabak 3	393	381	103
11	Bohabak 4	463	417	111
12	Tanjung Labuo	265	252	105
13	Binjeita	430	423	102

14	Binjeita 1	441	452	98
15	Binjeita 2	335	336	100
16	Binuni	322	300	107
17	Biontong	645	539	120
18	Biontong 1	730	703	104
19	Biontong 2	182	161	113
20	Lipu Bogu	294	309	95
Jumlah		7.767	7.316	106

Sumber Kasi Pemerintahan Tahun 2021

- Jumlah Kepala Keluarga

Jumlah Kepala Keluarga di wilayah Kecamatan Bolangitang Timur sampai akhir bulan Desember 2021 adalah sebagai berikut :

Table 3.5
Jumlah Kepala Keluarga

No	Desa	Jumlah KK
1	Nagara	144
2	Mokoditek	221
3	Mokoditek 1	169
4	Nunuka	199
5	Saleo	288
6	Saleo 1	283
7	Binuanga	116
8	Bohabak 1	374

9	Bohabak 2	166
10	Bohabak 3	231
11	Bohabak 4	265
12	Tanjung Labuo	177
13	Binjeita	227
14	Binjeita 1	261
15	Binjeita 2	180
16	Binuni	182
17	Biontong	358
18	Biontong 1	426
19	Biontong 2	108
20	Lipu Bogu	192
Jumlah		4.567

Sumber Kasi Pemerintahan Tahun 2021

4.1.2 Kedudukan

Pemerintah Kecamatan Bolangitang Timur adalah unsur Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang dipimpin oleh camat yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Bolaang Mongondow Utara Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan, Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara termasuk pada Tipe A dan memiliki Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

a. Tugas dan Fungsi Kecamatan

Kecamatan mempunyai tugas meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan public, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan, kecamatan dalam melaksanakan tugas juga menyelenggarakan fungsi penyelenggaraan pemerintahan umum

b. Camat

Camat mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan kegiatan kecamatan.

Camat dalam melaksanakan tugas juga menyelenggarakan fungsi yang meliputi :

- 1) Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum
- 2) Pelaksanaan koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan

c. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi dilingkungan kecamatan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi :

- 1) Koordinasi dan penyusunan program dan anggaran
- 2) Menyiapkan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan dibidang kepemudaan, olahraga dan kepramukaan serta pengelolaan urusan kepegawaian
- 3) Pelaksanaan administrasi umum, perencanaan program dan anggaran
- 4) Pelaksanaan pengelolaan keuangan
- 5) Pengelolaan perlengkapan, tata usaha dan rumah tangga kecamatan

Sekretariat, membawahkan dan mengkoordinasikan dua sub bagian yaitu, Sub Bagian umum dan kepegawaian, Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan dimaksud adalah unsur pembantu Sekretaris Kecamatan dipimpin oleh kepala Sub Bagian berada dibawah dan bertanggungjawab kepada sekretaris kecamatan, yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan tata usaha pimpinan, persuratan, arsip, perlengkapan, rumah tangga dan kepegawaian.

Sub Bagian umum dan kepegawaian selain tugas juga memiliki fungsi yaitu :

- 1) Pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan dan anggaran Sub Bagian
- 2) Pelaksanaan pengelolaan administrasi umum tata usaha
- 3) Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian
- 4) Pelaksanaan pelengelolaan kerumah tanggaan dinas
- 5) Penyusuan rencana kebutuhan peralatan dan perlengkapan
- 6) Pelaksanaan pengadaan dan peralatan dan perlengkapan
- 7) Pelaksanaan pendistribusian barang kepeluan
- 8) Pelaksanaan pemeliharaan dan pemanfaatan barang inventaris
- 9) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi/pihak terkait dibidang umum dan kepegawaian
- 10) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program kegiatan Sub Bagian
- 11) Melaksanakan fungsi lain sesuai dengan tugas dan kewenangan kecamatan.

2. Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan

Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan program, pelaporan dan keuangan.

Dalam melaksanakan tugas Sub Bagian Program, Pelaporan dan Keuangan juga memiliki fungsi :

- 1) Mengumpulkan produk perundang-undangan dan petunjuk teknis dibidang pembuatan program dan penyusunan pelaporan dan administrasi keuangan
- 2) Melakukan pelayanan gaji dilingkungan instansi
- 3) Menyiapkan bahan dan data bagi pengambilan keputusan pimpinan dibidang penyusunan program pelaporan dan administrasi keuangan
- 4) Menyusun rumusan program kerja instansi secara berkala baik harian, bulanan dan tahunan
- 5) Menyusun rencana anggaran
- 6) Menyusun rencana per mata anggaran
- 7) Melakukan kegiatan administrasi kenaikan gaji

- 8) Membuat laporan pelaksanaan tugas

d. Seksi Pemerintahan

Seksi pemerintahan dipimpin oleh Kepala Seksi berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Camat, Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu camat dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum dan mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah ditingkat kecamatan.

Seksi Pemerintahan dalam melaksanakan tugas juga menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan bahan pembinaan, pengawasan dan pelaporan penyelenggaraan urusan pemerintahan
- 2) Penyusunan bahan koordinasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum

e. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan

Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/kelurahan dipimpin oleh Kepala Seksi merupakan unsur pelaksana kecamatan berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Camat.

Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/kelurahan mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan kegiatan pemberdayaan masyarakat serta pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan dan penataan administrasi pemerintahan desa/kelurahan.

Dalam melaksanakan tugasnya, juga menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan bahan pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat
- 2) Penyusunan bahan pembinaan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan
- 3) Pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan kegiatan desa/kelurahan
- 4) Menyusun bahan pembinaan penataan administrasi pemerintahan desa/kelurahan
- 5) Perencanaan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan Daerah Kabupaten yang ada dikecamatan pada bidang pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Seksi Ketentraman dan ketertiban merupakan unsur pelaksana kecamatan dipimpin oleh Kepala Seksi dan berada dibawah serta bertanggungjawab kepada camat. Kepala Seksi

Ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Seksi Ketentraman dan ketertiban juga menyelenggarakan fungsi :

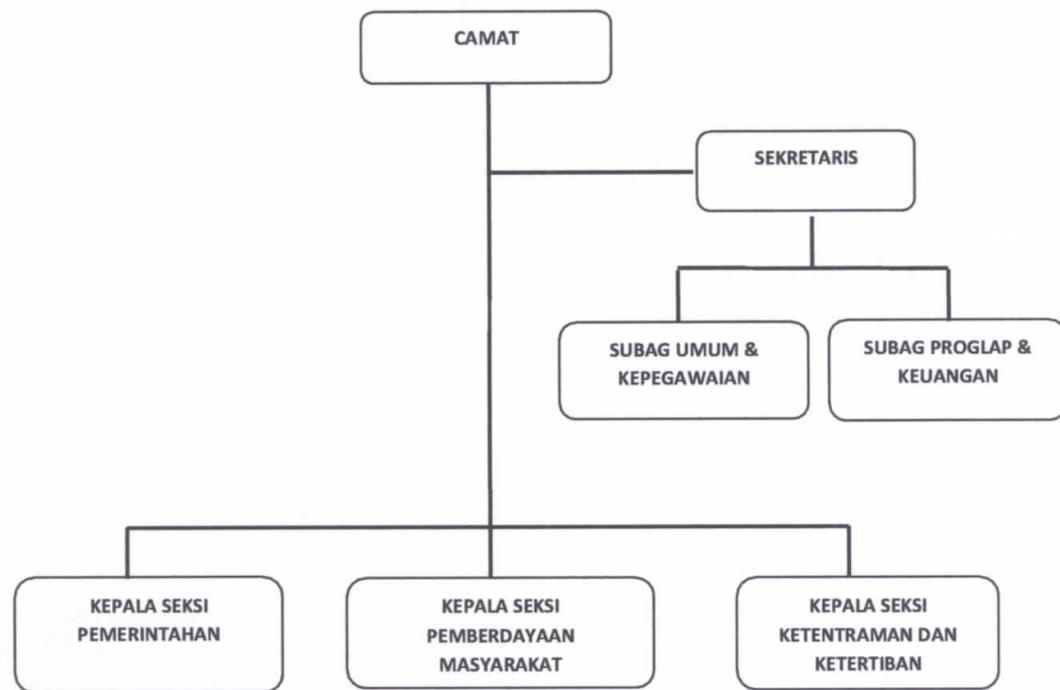
- 1) Penyusunan bahan pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 2) Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan Peraturan Bupati
- 3) Penyusunan bahan pembinaan, evaluasi dan pelaporan penegakan Perda dan Peraturan Bupati
- 4) Perencanaan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintahan Daerah Kabupaten yang ada dikecamatan pada bidang ketentraman dan ketertiban umum
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan dan perundang-undangan.

4.1.4 Struktur Organisasi

- a. Struktur Organisasi dan tata kerja kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara terdiri dari :
 - Camat
 - Sekretaris Kecamatan
 - Kepala Seksi
 - Kepala Sub Bagian
 - Pelaksana
 - Tenaga Harian Lepas
 - Sopir/Driver
- b. Kondisi Pegawai
 - PNS : 23 Orang
 - CPN : - Orang
 - Tenaga Harian Lepas : 2 Orang
 - Sopir/Driver : 1 Orang
- c. Menurut Golongan

- Golongan IV : 1 Orang
 - Golongan III : 11 orang
 - Golongan II : 11 orang
 - Golongan I : -
- d. Menurut Tingkat Pendidikan
- Sarjana (S2) : 1 Orang
 - Sarjana (S1) : 6 orang
 - Sarjana Muda (D.3) : 3 orang
 - D.2 : -
 - SLTA : 16 orang
 - SLTP : -
 - SD : -
- e. Menurut Jabatan
- Eselon IIIa : 1 Orang
 - Eselon IIIb : 1 Orang
 - Eselon IVa : 3 Orang
 - Eselon IVb : 2 Orang
 - Pelaksana : 16 orang
 - THL : 2 orang
 - Sopir/Driver : 1 Orang

STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN



4.1.5 Visi dan Misi

4.1.5.1 Visi

Terwujudnya Kecamatan Bolangitang Timur Yang Maju, Mandiri Dan Berdaya Saing Melalui Pelayanan Prima Dan Pemberdayaan Masyarakat.

4.1.5.2 Misi

1. Mengoptimalkan sumber daya aparatur pemerintahan kecamatan dan desa dalam rangka transparansi birokrasi secara profesional dan proporsional.
2. Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam berbagai aktivitas pembangunan
3. Mendorong peningkatan ekonomi masyarakat yang berdaya saing dan inovatif
4. Memberikan pelayanan prima kepada masyarakat

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh promosi jabatan (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarluaskan peneliti dalam bentuk kuisioner.

4.2.1 Deskripsi Variabel Promosi Jabatan

Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel promosi jabatan yaitu variabel promosi kering, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi sementara.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dan pegawai mempertimbangkan pengalaman dalam promosi jabatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	8
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	8	33
5	Selalu	14	58
Total		24	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan dan pegawai mempertimbangkan pengalaman dalam promosi jabatan dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai

yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 58% yang menyatakan bahwa pimpinan dan pegawai selalu mempertimbangkan pengalaman dalam promosi jabatan.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dan pegawai menyesuaikan latar belakang pendidikan dalam promosi jabatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	4
2	Jarang	2	8
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	8	33
5	Selalu	13	54
Total		24	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan dan pegawai menyesuaikan latar belakang pendidikan dalam promosi jabatan dapat dilihat bahwa dari 24 responden yang menjawab sebanyak 54% menyatakan bahwa pimpinan dan pegawai selalu menyesuaikan latar belakang pendidikan dalam promosi jabatan.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang loyalitas yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	2	8
4	Sering	6	25

5	Selalu	16	67
	Total	24	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang loyalitas yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 67% yang menyatakan bahwa loyalitas yang tinggi selalu dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dan pegawai mempertimbangkan aspek kejujuran dalam promosi jabatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	8
3	Kadang-Kadang	1	4
4	Sering	6	25
5	Selalu	15	63
	Total	24	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan dan pegawai mempertimbangkan aspek kejujuran dalam promosi jabatan dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 63% yang menyatakan bahwa pimpinan dan pegawai selalu mempertimbangkan aspek kejujuran dalam promosi jabatan.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang tanggung jawab yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	2	8
4	Sering	7	29
5	Selalu	15	63
Total		24	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang tanggung jawab yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 63% yang menyatakan bahwa tanggung jawab yang tinggi selalu dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang kemampuan berhubungan dengan rekan kerja dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan.

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	1	4
4	Sering	11	46
5	Selalu	12	50
Total		24	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kemampuan berhubungan dengan rekan kerja dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 50% yang menyatakan bahwa kemampuan berhubungan dengan rekan kerja selalu dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang prestasi yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	10	42
5	Selalu	14	58
Total		24	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang prestasi yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 58% yang menyatakan bahwa prestasi yang tinggi selalu dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang kreativitas yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	4
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	9	38
5	Selalu	14	58
Total		24	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kreativitas yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 58% yang menyatakan bahwa kreativitas yang tinggi selalu dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Variabel prestasi kerja pegawai disusun peneliti dalam bentuk 7 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu terampil dan profesional dalam melaksanakan pekerjaannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	1	4

4	Sering	8	33
5	Selalu	15	63
Total		24	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu terampil dan professional dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 63% yang menyatakan bahwa pegawai selalu bertindak terampil dan professional dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	6	25
5	Selalu	18	75
Total		24	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 75% yang menyatakan bahwa pegawai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai disiplin waktu yaitu datang dan pulang tepat waktu dari kantor

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	4
3	Kadang-Kadang	5	21
4	Sering	11	46
5	Selalu	7	29
Total		24	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai disiplin waktu yaitu datang dan pulang tepat waktu dari kantor dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 46% yang menyatakan bahwa pegawai selalu disiplin waktu yaitu selalu datang dan pulang tepat waktu dari kantor.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai absen dengan alasan yang tidak jelas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	4
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	16	67
5	Selalu	7	29
Total		24	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai absen dengan alasan yang tidak jelas dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 67% yang menyatakan pegawai sering absen dengan alasan yang tidak jelas.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menjaga hubungan baik sesama rekan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	6	25
5	Selalu	18	75
Total		24	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menjaga hubungan baik sesama rekan dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 75% yang menyatakan pegawai selalu menjaga hubungan baik sesama rekan.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menjaga hubungan baik dengan atasan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0

4	Sering	3	13
5	Selalu	21	88
Total		24	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menjaga hubungan baik dengan atasan dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 88% yang menyatakan bahwa pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan atasan.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai cekatan dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	4
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	16	67
5	Selalu	7	29
Total		24	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai cekatan dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 24 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 67% yang menyatakan bahwa pegawai sering cekatan dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 24, maka df yang digunakan = $24-2= 22$ dengan nilai alpha =0,05, maka didapatkan nilai r tabel = 0,4044. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel promosi (X).

Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Promosi Kering (X1)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.834	0.4044	Valid
Item 2	0.900	0.4044	Valid

Tabel 4.17 Uji Validitas Variabel Promosi Tetap (X2)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.902	0.4044	Valid
Item 2	0.953	0.4044	Valid

Tabel 4.18 Uji Validitas Variabel Promosi Kecil (X3)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.926	0.4044	Valid
Item 2	0.906	0.4044	Valid

Tabel 4.19 Uji Validitas Variabel Promosi Sementara (X4)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.749	0.4044	Valid
Item 2	0.887	0.4044	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel prestasi kerja pegawai (Y).

Tabel 4.20 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.419	0.4044	Valid
Item 2	0.573	0.4044	Valid

Item 3	0.725	0.4044	Valid
Item 4	0.679	0.4044	Valid
Item 5	0.573	0.4044	Valid
Item 6	0.585	0.4044	Valid
Item 7	0.679	0.4044	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.6 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.6 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel promosi (X) dan variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Variabel Promosi (X) dan Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Variabel	Sub Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Promosi (X)	Kering (X1)	0.663	2	Reliabel
	Tetap (X2)	0.813	2	Reliabel
	Kecil (X3)	0.806	2	Reliabel
	Sementara (X4)	0.603	2	Reliabel

Variabel	Sub Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Prestasi Kerja Pegawai (Y)		0.697	7	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai alpha > 0.6 maka, dapat dikatakan untuk konstruk promosi (X) dan prestasi kerja pegawai (Y) sudah reliabel.

4.2.4 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 4.22 Correlations

		X1_Promosi Kering	X2_Promosi Tetap	X3_Promosi Kecil	X4_Promosi Sementara	Y_PrestasiKerjaPegawai
X1_Promosi Kering	Pearson Correlation	1	.628	.592	.533	.706
X2_Promosi Tetap	Pearson Correlation	.628	1	.749	.435	.494
X3_Promosi Kecil	Pearson Correlation	.592	.749	1	.561	.327
X4_Promosi Sementara	Pearson Correlation	.533	.435	.561	1	.388

		.706	.494	.327	.388	1
Y_Prestasi	KerjaPega	Pearson				
wai		Correlation				

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.

4.2.4.1 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.23 ANOVA^b

Model		F Hitung	Sig.
1	Regression	5.687	.003 ^a

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara promosi terhadap prestasi kerja pegawai (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yx1} \neq 0; 1,2 \text{ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara promosi terhadap prestasi kerja pegawai (model layak)}$

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila p-value (sig) $> \alpha$
- H_0 ditolak bila p-value (sig) $< \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai sig $< \alpha$ ($0.003 < 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai Sig $< \alpha$ ($0.003 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig $< \alpha$ ($0.003 < 0.05$) maka H_0 ditolak yakni ada $\rho_{yxi} \neq 0$; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara promosi terhadap prestasi kerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa promosi kering, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi sementara berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.24 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.738 ^a	.545	.449

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel promosi yang terdiri dari promosi kering (X1), promosi tetap (X2), promosi kecil (X3), dan promosi sementara (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.738 atau 73,8%.

4.2.4.2 Pengujian Secara Parsial

Tabel 4.25 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	Sig.
	Beta	
X1_Promosi Kering	.681	.005
X2_Promosi Tetap	.278	.028
X3_Promosi Kecil	-.337	.203
X4_Promosi Sementara	.094	.639

Karena didapatkan ada $\rho_{yx_i} \neq 0$ i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 4.22 coefficients*) adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Promosi

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} = 0$$

(Promosi Kering, Promosi Tetap, Promosi Kecil dan Promosi Sementara tidak signifikan)

$$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} \neq 0$$

(Promosi Kering, Promosi Tetap, Promosi Kecil dan Promosi Sementara signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$P\text{-value (sig)} \text{ Promosi Kering (X1)} = 0.005 < \alpha (0,05)$

$P\text{-value (sig)} \text{ Promosi Tetap (X2)} = 0.028 < \alpha (0,05)$

$P\text{-value (sig)} \text{ Promosi Kecil (X3)} = 0.203 > \alpha (0,05)$

$P\text{-value (sig)} \text{ Promosi Sementara (X4)} = 0.639 > \alpha (0,05)$

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel promosi yang signifikan adalah variabel promosi kering (X1) dan variabel promosi tetap (X2).

4.2.4.3 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.26 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan Promosi Kering (X1) (r_{yx1})	0.706	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka Signifikan

Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan Promosi Tetap (X2) (r_{yx2})	0.494	0.014	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan
Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan Promosi Kecil (X3) (r_{yx3})	0.327	0.119	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, Tidak Signifikan
Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan Promosi Sementara (X4) (r_{yx4})	0.388	0.061	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, Tidak Signifikan
Promosi Kering (X1) dengan Promosi Tetap (X2) (r_{x1x2})	0.628	0.001	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan
Promosi Kering (X1) dengan Kecil (X3) (r_{x1x3})	0.592	0.002	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan
Promosi Kering (X1) dengan	0.533	0.007	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka,

Promosi Sementara (X4) r_{x1x4}					signifikan
Promosi Tetap (X2) dengan Kecil (X3) r_{x2x3}	0.749	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan	
Promosi Tetap (X2) dengan Promosi Sementara (X4) r_{x2x4}	0.435	0.034	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, signifikan	
Promosi Kecil (X3) dengan Promosi Sementara (X4) r_{x3x4}	0.561	0.004	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan	

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis sesuai dengan yang signifikan adalah sebagai berikut.

$$\rho_{yx1} = 0.706$$

$$\rho_{x1x4} = 0.533$$

$$\rho_{yx2} = 0.494$$

$$\rho_{x2x3} = 0.749$$

$$\rho_{x1x2} = 0.628$$

$$\rho_{x2x4} = 0.435$$

$$\rho_{x1x3} = 0.592$$

$$\rho_{x3x4} = 0.561$$

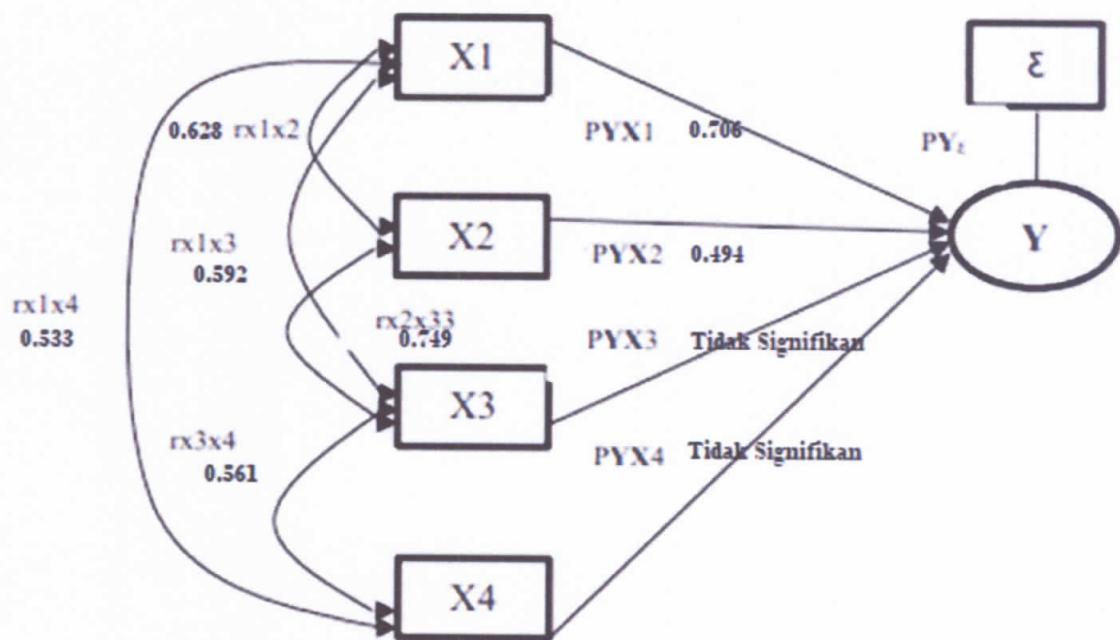
Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{x1x2} + \rho_{x1x3} + \rho_{x1x4} + \rho_{x2x3} + \rho_{x2x4} + \rho_{x3x4} + \varepsilon$$

$$Y = 0.706 X1 + 0.494 X2 + 0.620 + 0.592 + 0.533 + 0.749 + 0.435 + 0.561 + \varepsilon$$

4.2.5 Diagram Analisis Jalur

Secara singkatnya, besaran nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Analisis Jalur Promosi terhadap Prestasi Kinerja Pegawai

Perhitungan besaran pengaruh berdasarkan nilai jalur yang signifikan karena variabel X3 dan variabel X4 tidak signifikan maka yang dihitung untuk besaran pengaruh hanya nilai dari variabel X1 dan X2. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel promosi kering (X1).

Tabel 4.27 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) Promosi Kering terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	$pyx1.pyx1$	(0.706)(0.706)	0.498 ≈ 0.5
X1 melalui X2, X3, X4	$pyx1.rx1x2.rx1x3.r$ $x1x4$	(0.706)(0.628)(0.592)(0.533)	0.139 ≈ 0.14
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			0.64

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel promosi kering (X1) terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0.64 atau 64%. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel promosi tetap (X2).

Tabel 4.28 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X2) Promosi tetap terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	$pyx2.pyx2$	(0.494)(0.494)	0.244 ≈ 0.24
X2 melalui	$pyx2.rx2x1.rx2x3.r$	(0.494)(0.628)(0.749)(0.101 ≈ 0.10

X1,X3,X4	x2x4	0.435)	
	Total Pengaruh X2 terhadap Y.		0.34

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel promosi tetap (X2) terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0.34 atau 34%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel promosi yang terdiri dari variabel promosi kering (X1), tetap (X2), kecil (X3), dan sementara (X4) secara simultan berpengaruh positif kepada prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 73,8%.
2. Promosi Kering (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 64%.
3. Promosi Tetap (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 34%.
4. Promosi Kecil (X3) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
5. Promosi Sementara (X4) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

5.2 Saran

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah untuk memperhatikan indikator-indikator yang akan digunakan dalam pendeskripsian variabel nanti. Saran untuk Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah harapannya dapat menggunakan hasil penelitian sebagai penentu kebijakan selanjutnya, dari hasil penelitian didapatkan pengaruh yang cukup besar untuk pengaruh promosi terhadap prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmisi. 2006, *Prosedur Penelitian*. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Alamasdi, dkk, 1996, *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Halia Indonesia, Jakarta.
- Davis, 1993, *Perilaku Dalam Organisasi*, jilid I, Erlangga, Jakarta
- Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawai Pers, Jakarta
- Flippo, Edwin, B, 1996, *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gitosudarmo, 2002, *Perilaku Keorganisasian*, Edisis Pertama, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan ke Lima, Penerbit Haji Masagung, Jakarta
- Sadili Samsudin, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Manajemen*, CV. Pustaka Setia, Bandung
- Husnan, Saud, 1990, *Manajemen Pesonalia*, Edisi IV, Jakarta
- Irianto Aguss, 2004 *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Kencanan Jakarta
- Komaruddin Ibrahim, 2003, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Sinar Baru Bandung
- Mannulang, M, 1994, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia Jakarta
- Nitisemito, Alex, S. 1996, *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai Veitzal, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* ;dari teori ke Praktek Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan.2008, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*.Penerbit Alfabeta, Bandung
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jacson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku

- 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Santoso, singgih, 2004, *Buku Latihan SPPSS Statistik Parametrik*, Penerbit PT Alex Media Komputindo, Jakarta
- Siagian, Sondang, P, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan keempat, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta
- Suharyo, Effendy, 2003, *Sistem Penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Jakarta
- Sumarsono, HM. Sonny, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Supriyadi, Triguno, 2001, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
- Sugiono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta Bandung
- Sugiono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R % D*. CV Alfabeta, Bandung
- Umar Husein, 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Lampiran I:

Kuisisioner Penelitian

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA**

Oleh:

NISFA HALAA

NIM.S2118087



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
2022**

LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/I untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **“Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”**. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan :

Usia :

< 30 tahun 30-40 tahun 41-50 tahun >50 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

SL : Selalu

SRG : Sering

KRG : Kurang

JRG : Jarang

TP : Tidak Pernah

A. Promosi Kering (X₁)

no	Pernyataan	TP	JRG	KRG	SRG	SL
1	Pimpinan dan pegawai mempertimbangkan pengalaman dalam promosi jabatan					
2	Pimpinan dan pegawai menyesuaikan latar belakang pendidikan dalam promosi jabatan					

B. Promosi Tetap (X₂)

no	Pernyataan	TP	JRG	KRG	SRG	SL
1	Loyalitas yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan					
2	Pimpinan dan pegawai mempertimbangkan aspek kejujuran dalam promosi jabatan					

C. Promosi Kecil (X₃)

no	Pernyataan	TP	JRG	KRG	SRG	SL
1	Tanggung jawab yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan					
2	Kemampuan berhubungan dengan rekan kerja dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan					

D. Promosi Sementara (X₄)

no	Pernyataan	TP	JRG	KRG	SRG	SL
1	Prestasi yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan					
2	Kreativitas yang tinggi dimiliki pimpinan dan pegawai dalam pertimbangan promosi jabatan					

E. Prestasi Kerja Pegawai (Y)

no	Pernyataan	TP	JRG	KRG	SRG	SL
1	Pegawai selalu terampil dan professional dalam melaksanakan pekerjaannya					
2	Pegawai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
3	Pegawai disiplin waktu yaitu datang dan pulang tepat waktu dari kantor					
4	Pegawai absen dengan alasan yang tidak jelas					
5	Pegawai menjaga hubungan baik sesama rekan					
6	Pegawai menjaga hubungan baik dengan atasan					
7	Pegawai cekatan dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan					

Lampiran 1. Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Path Analysis

Correlations

		Item1	Item2	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.510*	.834**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000
	N	24	24	24
Item2	Pearson Correlation	.510*	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000
	N	24	24	24
SkorTotal	Pearson Correlation	.834**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	24	24	24

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	2

Correlations

		Item1	Item2	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.728**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	24	24	24
Item2	Pearson Correlation	.728**	1	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	24	24	24
SkorTotal	Pearson Correlation	.902**	.953**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	24	24	24

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	2

Correlations

		Item1	Item2	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.679 ^{**}	.926 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	24	24	24
Item2	Pearson Correlation	.679 ^{**}	1	.906 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	24	24	24
SkorTotal	Pearson Correlation	.926 ^{**}	.906 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	24	24	24

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	2

Correlations

		Item1	Item2	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.359	.749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.085	.000
	N	24	24	24
Item2	Pearson Correlation	.359	1	.887 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.085		.000
	N	24	24	24
SkorTotal	Pearson Correlation	.749 ^{**}	.887 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	24	24	24

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	2

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.253	.357	-.104	.253	.165	-.104	.419*
	Sig. (2-tailed)		.234	.087	.629	.234	.440	.629	.042
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item2	Pearson Correlation	.253	1	.118	.037	1.000**	.655**	.037	.573**
	Sig. (2-tailed)	.234		.583	.862	.000	.001	.862	.003
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item3	Pearson Correlation	.357	.118	1	.396	.118	.309	.396	.725**
	Sig. (2-tailed)	.087	.583		.055	.583	.142	.055	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item4	Pearson Correlation	-.104	.037	.396	1	.037	.122	1.000**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.629	.862	.055		.862	.569	.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item5	Pearson Correlation	.253	1.000**	.118	.037	1	.655**	.037	.573**
	Sig. (2-tailed)	.234	.000	.583	.862		.001	.862	.003
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item6	Pearson Correlation	.165	.655**	.309	.122	.655**	1	.122	.585**
	Sig. (2-tailed)	.440	.001	.142	.569	.001		.569	.003
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item7	Pearson Correlation	-.104	.037	.396	1.000**	.037	.122	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.629	.862	.055	.000	.862	.569		.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
SkorTotal	Pearson Correlation	.419*	.573**	.725**	.679**	.573**	.585**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.042	.003	.000	.000	.003	.003	.000	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.253	.357	-.104	.253	.165	-.104	.419*
	Sig. (2-tailed)		.234	.087	.629	.234	.440	.629	.042
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item2	Pearson Correlation	.253	1	.118	.037	1.000**	.655**	.037	.573**
	Sig. (2-tailed)	.234		.583	.862	.000	.001	.862	.003
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item3	Pearson Correlation	.357	.118	1	.396	.118	.309	.396	.725**
	Sig. (2-tailed)	.087	.583		.055	.583	.142	.055	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item4	Pearson Correlation	-.104	.037	.396	1	.037	.122	1.000**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.629	.862	.055		.862	.569	.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item5	Pearson Correlation	.253	1.000**	.118	.037	1	.655**	.037	.573**
	Sig. (2-tailed)	.234	.000	.583	.862		.001	.862	.003
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item6	Pearson Correlation	.165	.655**	.309	.122	.655**	1	.122	.585**
	Sig. (2-tailed)	.440	.001	.142	.569	.001		.569	.003
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
Item7	Pearson Correlation	-.104	.037	.396	1.000**	.037	.122	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.629	.862	.055	.000	.862	.569		.000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24
SkorTotal	Pearson Correlation	.419*	.573**	.725**	.679**	.573**	.585**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.042	.003	.000	.000	.003	.003	.000	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	7

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Y
X1	Pearson Correlation	1	.628 ^{**}	.592 ^{**}	.533 ^{**}	.706 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.007	.000
	N	24	24	24	24	24
X2	Pearson Correlation	.628 ^{**}	1	.749 ^{**}	.435 [*]	.494 [*]
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.034	.014
	N	24	24	24	24	24
X3	Pearson Correlation	.592 ^{**}	.749 ^{**}	1	.561 ^{**}	.327
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.004	.119
	N	24	24	24	24	24
X4	Pearson Correlation	.533 ^{**}	.435 [*]	.561 ^{**}	1	.388
	Sig. (2-tailed)	.007	.034	.004		.061
	N	24	24	24	24	24
Y	Pearson Correlation	.706 ^{**}	.494 [*]	.327	.388	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.119	.061	
	N	24	24	24	24	24

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

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.449	1.81569

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	74.987	4	18.747	5.687	.003 ^a
	Residual	62.638	19	3.297		
	Total	137.625	23			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.360	3.685		6.339	.000
	X1	.960	.304	.681	3.163	.005
	X2	.461	.415	.278	1.111	.028
	X3	-.722	.547	-.337	-1.319	.203
	X4	.225	.473	.094	.476	.639

a. Dependent Variable: Y



PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR
Jl. Trans Sulawesi Desa Bohabak I Kode Pos 95764

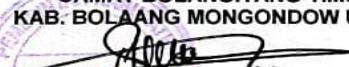
R E K O M E N D A S I
Nomor : 0071/401/C.03/BT/XI/2021

Menindaklanjuti Surat dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Nomor : 220/86/KBP/BU/VIII/2021, Tanggal : 24 Agustus 2021 Perihal : Permohonan Izin Penelitian, Maka bersama ini Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Merekendasikan Kepada :

Nama : Nisfa Halaa
NIM : S2118087
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Bahwa yang namanya tersebut diatas akan melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, Terhitung Mulai Tanggal 24 Agustus s/d 24 November 2021 terkait penulisan karya ilmiah (Skripsi) sebagai syarat penyelesaian akhir Studi Mahasiswa pada Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian Rekomendasi ini dibuat guna keperluan selanjutnya.

Bohabak I, 25 November 2021
CAMAT BOLANGITANG TIMUR
KAB. BOLAANG MONGONDOW UTARA

SUHARTO LONDA, SP. M.Si
PEMBINA, IV/A
NIP. 19730720 200501 1 001

Tembusan :

1. Yang Bersangkutan
2. Arsip



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3521/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VIII/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Nisfa Halaa

NIM : S2118087

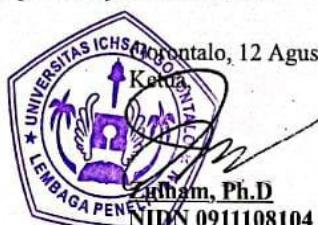
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Lokasi Penelitian : Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Judul Penelitian : PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



KEMENTERIAN RISET DAN TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TERAKREDITASI BAN-PT

Jln. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo No.Telepon (0435) 829975

Lampiran : 1 Lembar

Perihal : Komisi Pembimbing

Kepada Yth :

Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo

Sehubungan dengan pembimbingan mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, maka kami memohon kesediaan saudara sebagai Tim Komisi Pembimbing dari Mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

Nama : NISFA HALAA

Nim : S2118087

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Formulir Persetujuan Komisi Pembimbing (terlampir) dan apabila telah diisi mohon segera di kembalikan melalui Mahasiswanya ke Program Studi Ilmu Pemerintahan.

Demikian atas perhatian dan kesediaannya kami ucapan terima kasih.

Gorontalo
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Darmawaty Abd. Razak, S.I.P, M.A.P
NIDN, 0924076701

Tembusan :

KPS Ilmu Pemerintahan (Admin. Akademik)

BIODATA MAHASISWA

1. Identitas

Nama : Nisfa Halaa
Nim : S2118087
Tempat, Tanggal Lahir : Kuhanga, 07 Januari 1982
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor
Camat Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang
Mongondow Utara
Alamat : Jln. Trans Sulawesi Utara, Desa Binjeita 1 Kecamatan
Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow
Utara Kode Pos 95763
Alamat e-mail : nisfahalaa0@gmail.com
No HP : 0857-5693-8753



2. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. Sekolah Dasar di SD Negeri I Kuhanga Kecamatan Bintauna kabupaten Bolaang Mongondow Utara Lulus Tahun 1994
 - b. Sekolah Menengah Pertama di SLTP Negeri I Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara lulus Tahun 1997
 - c. Sekolah Menengah Umum di SMU Negeri I Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara lulus Tahun 2000
2. Pendidikan Non Formal

ABSTRACT

NISFA HALAA. S2118087. THE EFFECT OF JOB PROMOTION ON APPARATUS WORK ACHIEVEMENT AT EAST BOLANGITANG SUBDISTRICT OFFICE, NORTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

This study aims: (1) to find out to what extent the effect of dry promotions, permanent promotions, small scale promotions, and temporary promotions simultaneously on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District, (2) to find out to what extent the effect of dry promotions, permanent promotions, small scale promotions, and temporary promotions partially on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District. This study applies a quantitative method with a descriptive analysis. The population in this study covers all apparatus at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District, totaling 25 people. The results of this study are: 1) There is an effect of promotion consisting of dry promotion, permanent promotion, small scale promotion, and temporary promotion simultaneously on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District by 73.8%. 2) There is a partial effect of dry promotion on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District by 64%, there is a partial effect of permanent promotion on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District by 34%, there is no partial effect of small scale promotions on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District, and there is no partial effect of temporary promotion on apparatus work achievement at the East Bolangitang Subdistrict Office, North Bolaang Mongondow District.

Keywords: job promotion, apparatus, work achievement



ABSTRAK

NISFA HALAA. S2118087. PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BOLANGITANG TIMUR KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi kering, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi sementara secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi kering, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi sementara secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan studi deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebanyak 25 orang. Hasil penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh promosi yang terdiri dari promosi kering, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi sementara secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 73,8%. 2) Terdapat pengaruh promosi kering secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 64%, terdapat pengaruh promosi tetap secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebesar 34%, tidak ada pengaruh promosi kecil secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dan tidak ada pengaruh promosi sementara secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bolangitang Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.



Kata kunci: promosi jabatan, pegawai, prestasi kerja

● 27% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 26% Internet database
- Crossref database
- 0% Submitted Works database
- 6% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	ellyaniabadi.blogspot.com	3%
	Internet	
2	id.123dok.com	3%
	Internet	
3	belajarilmukomputerandaninternet.blogspot.com	3%
	Internet	
4	ecampus.imds.ac.id	2%
	Internet	
5	kajianpustaka.com	2%
	Internet	
6	scribd.com	2%
	Internet	
7	jurnal.ugj.ac.id	2%
	Internet	
8	repository.unhas.ac.id	1%
	Internet	

Sources overview