



**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PDAM TIRTANADI CABANG TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Manajemen Bisnis Islam*

Oleh

FADILLAH MENTARI
NIM. 122300093

JURUSAN EKONOMI SYARI'AH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2016**



**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PDAM TIRTANADI CABANG TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Manajemen Bisnis Islam*

FADILLAH MENTARI
NIM: 122300093

Oleh

FADILLAH MENTARI
NIM: 122300093

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2016**



**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PDAM TIRTANADI CABANG TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Manajemen Bisnis Islam*

FADILLAH MENTARI

NIM: 122300093

PEMBIMBING I

IKHWANUDDIN HARAHAHAP., M.Ag
NIP: 19750103 200212 1 001

PEMBIMBING II

AZWAR HAMID., M.A
NIP: 19860311 201503 1 005

JURUSAN EKONOMI SYARI'AH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2016

Judul : Skripsi
Penyusun : a.n Fadillah Mentari
Jumlah Salinan : 6 (Enam) Eksemplar

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rief Hoesly No. 43 Padang, Sumatera Barat 22733
Telp. (0534) 22220 Fax. (0534) 24022

Padangsidimpuan, 02 Oktober 2016

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidimpuan

Di

Padangsidimpuan

ATAAN TERHADAP
PDAM TIRTANADI

Assalamu'alaikum Wr.Wb


Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran untuk perbaikan diperlukan terhadap skripsi saudara **FADILLAH MENTARI** yang berjudul: **PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG TAPANULI SELATAN**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ilmu Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang *munaqasyah* untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

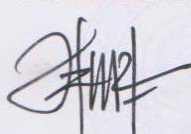
Assalamu'alaikum Wr.Wb

PEMBIMBING I



Khwanudin HARAHAHAP, M.Ag
IP. 19750103 200212 1 001

PEMBIMBING II



AZWAR HAMID, M.A
NIP. 19860311 201503 1 005

09 November 2016

Siregar, M. Ag
00112 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jln. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG TAPANULI SELATAN

Nama : FADILLAH MENTARI

NIM : 12 230 0093

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** dalam Bidang Manajemen Bisnis Islam

Padangsidimpuan, 09 November 2016

Dekan



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag

NIP. 19731128 200112 1 001

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FADILLAH MENTARI
NIM : 12 230 0093
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen Bisnis
Judul skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanulu Selatan

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 11 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 02 November 2016
Saya yang menyatakan



FADILLAH MENTARI
NIM 122300093



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadillah Mentari
NIM : 12 230 0093
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Promosi Jabatan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan** . Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

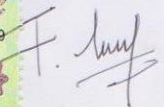
Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan

Pada tanggal : 02 November 2016

Yang menyatakan,




Fadillah Mentari
NIM. 12 230 0093

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan”**. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini selanjutnya. Melalui kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, SE., M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Darwis Harahap, SHI, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Muhammad Isa ST., MM sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak Azwar Hamid, M.A selaku pembimbing II yang telah bersedia memberikan bantuan, semangat, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan penelitian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Wahab Makmur sebagai Kepala Cabang PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan dan Bapak Malintang Harahap sebagai Kepala Bagian Umum Dan Personalia yang telah memberikan izin riset kepada peneliti untuk melakukan penelitian di kantor tersebut.
6. Bapak (Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag, Aswadi Lubis, SE., M.Si, Mudzakkir Khotib Siregar, MA, Rizal Ma'ruf Amidy, MM, Fauzi Rizal, MA, Muhammad Mahmud Nasution,

Lc., MA, Zainal Arifin Purba, M.Ag, Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.Ag, Muhammad Isa ST., MM, Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM, M. Arsad Nasution, M.Ag, Amhar Maulana Harahap, Lc., MA, Drs. Darmansyah Hasibuan, SH., M.Hum, Habibi, SH., M.Hum, Darwis Harahap, SH., M.Si, Ali Hardana, M.Si, Rajab, S.Kom, Aliman Syahuri Zein, MA dan Ismail Rahmad Daulay, M.Pd) serta Ibu (Dr. Juni Wati Sri Riski, MA, Erna Ikawati, M.Pd, Dermina Dalimunthe, MH, Risdawati Siregar, S.Ag., M.Pd, Sarmiana Batubara, MA, Rosnani Siregar, M.Ag, Rukiah, SE., M.Si, Zulaika Matondang, M.S, S.Pd.I., MA, Nur Afifah Nasution, STP., MM, Siti Meutia Sari, S.Pd., M.Hum, Arti Damisa, SH.I., MEI, Rd. Laila Sari, MM, Deviana Piliang, SE., MM, Sri Wahyuni, MM, Etti Irawati, M.Pd, Rini Hayati Lubis, SP., Mi, Rayendriani Fahmei Lubis, M.Ag, Windari, MA, Nofinawati, SE.I., MA, Delima Sari Lubis, SE.I., MA, Arni Julia Siregar, S.Sos., MM, Risna Harahap.P, Utary Cahyani, MM, Nurul Izzah, M.Si, Jumi Atikah, SHI., MEI, Hamni Fadlilah, M.Pd) sebagai Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada penulis dalam proses perkuliahan di kampus IAIN Padangsidempuan.

7. Bapak Yusri Fahmi, MA selaku Kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian penulisan skripsi ini.
8. Teristimewa kepada Ayahanda **Ramali Pulungan** dan Ibunda **Rosida Siregar** yang telah banyak melimpahkan pengorbanan dan do'a yang senantiasa mengiringi langkah penulis. Juga terima kasih kepada Kakak (**Sri Wahyuni Pulungan**), Abang (**Rudi Faisal Pulungan**), Adik-adik (**Roni Rahmad Pulungan, Ade Putra Pulungan, Riko Hermawan Pulungan**) dan **Roihan Alviansyah** yang selalu membantu penulis dengan kasih sayang, memberikan semangat, motivasi, do'a dan usaha selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
9. Terkhusus kepada teman-teman terdekat (Sarah Marito, Elvi Yana, Zulmaidah, Andi Ramadan, Rudi Hartono) dan teman-teman ES-3 semester I dan II dulu, serta ES-3 Manajemen Bisnis semester VII, seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2012 FEBI yang telah memberikan dukungan serta bantuan dan semangat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Sungguh telah sangat berarti pelajaran dan pengalaman

yang penulis temukan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga menuju tahap ujian akhir.

Akhirnya penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat penulis butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Padangsidempuan, November 2016
Penulis,

FADILLAH MENTARI
NIM. 12 230 0093

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	b	be
ت	Ta	t	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	kadan ha
د	Dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Iin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	komaterbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	..’..	apostrof
ي	Ya	y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	a	A
	Kasrah	i	I
	ḍommah	u	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathahdanya	ai	a dan i
	fathahdanwau	au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathahdanalifatauya	a	a dangaris atas
	kasrahdanya	\bar{i}	i dangaris di bawah
	ḍommahdanwau	u	u dangaris di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Capital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : FADILLAH MENTARI

NIM : 12 230 0093

Judul : Pagaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Latar belakang masalah adalah Kesempatan promosi jabatan kecil, prosedur promosi jabatan kurang efektif dan efisien serta kinerja pegawai yang kurang maksimal. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. Kegunaan penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai serta berguna untuk memenuhi tugas akhir mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam.

Promosi dan pemindahan karyawan adalah bagian yang terintegrasi dari sebagian besar karier seseorang, promosi dulunya mengacu kepada kemajuan keposisi dengan tanggungjawab yang meningkat. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika suatu kinerja pegawai baik dan melebihi standar perusahaan maka pegawai tersebut bisa dipromosikan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sumber data adalah data sekunder dan data primer dengan 68 sampel. Teknik pengumpulan data adalah angket (kuesioner), observasi dan wawancara. Teknik analisis data dengan metode regresi linear sederhana, uji normalitas, linearitas, koefisien determinasi, dan uji t. Proses pengolahan data menggunakan program komputer SPSS versi 21.0.

Hasil dari penelitian secara parsial (uji t) kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan, yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,119 > 1,668$). Adapun *R Square* sebesar 0,204 (20,4%), yang berarti bahwa variabel promosi jabatan dapat dijelaskan variabel kinerja sebesar 20,4%. Sedangkan sisanya 79,6% (100%-20,4%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian.

Kata kunci: promosi jabatan dan Kinerja pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Defenisi Operasional Variabel	5
E. Rumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Kegunaan Penelitian.....	7
H. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Kerangka Teori.....	9
1. Promosi Jabatan.....	9
a. Pengertian Promosi Jabatan.....	9
b. Asas-Asas Promosi.....	10
c. Dasar-Dasar Promosi.....	11
d. Syarat-Syarat Promosi.....	12

e. Promosi Jabatan dalam Perspektif Islam.....	17
2. Kinerja	19
a. Pengertian Kinerja.....	19
b. Pengertian Kinerja Menurut Perspektif Islam.....	21
c. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....	22
d. Evaluasi Kinerja.....	23
e. Jenis - Jenis Pengendalian Kinerja Organisasi.....	24
f. Menilai Kinerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Pikir.....	33
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
B. Jenis Penelitian.....	35
C. sumber Data.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	37
F. Analisis Data.....	39
1. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel.....	39
2. Uji Normalitas.....	41
3. Uji Linearitas.....	41
4. Koefisien Determinasi (R^2).....	42
5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	42
6. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	44
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	44
1. Sejarah Singkat dan Perkembangan PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.....	44
2. Visi dan Misi PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.....	49
a. Visi.....	49

b. Misi.....	49
B. Hasil Analisis Data.....	50
1. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel.....	50
2. Uji Normalitas.....	53
3. Uji Linearitas.....	53
4. Koefisien Determinasi (R^2).....	54
5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	54
6. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	55
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
D. Keterbatasan Penelitian.....	56
BAB V PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran-Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Definisi Operasional.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Skala Likert	37
Tabel 4.1	Uji Validitas Promosi Jabatan	51
Tabel 4.2	Hasil Uji Validasi Promosi Jabatan.....	52
Tabel 4.3	Uji Realiabilitas Promosi Jabatan	52
Tabel 4.4	Uji Validitas Kinerja	50
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	50
Tabel 4.6	Uji Realibilitas Variabel Kinerja.....	51
Tabel 4.7	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	53
Tabel 4.8	Uji Linearitas.....	53
Tabel 4.9	Koefisien Determinasi (R ²)	54
Tabel 4.10	Hasil Uji Hipotesis	54
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linear Sederhana	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai kemampuan, penataran dan pengembangan kariernya.¹

Promosi (*promotion*) jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.²

Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan (*recruiting*) pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga pengadaan (*procurement*) karyawan yang baik bagi

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 1.

²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 107.

perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil/tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Penarikan dan pengadaan karyawan semakin sulit bagi perusahaan bersangkutan.³ Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas-asas, dasar-dasar, dan syarat-syarat promosi sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Promosi adalah penugasan seorang karyawan pada posisi yang lebih tinggi. Sehingga ia bisa memperoleh kenaikan kompensasi seiring dengan tanggung jawab, hak, dan kesempatan yang lebih besar. Tentu saja, hal ini diberikan kepada karyawan dengan kinerja yang baik.⁴ Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja, hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Sejenak kita berpikir, alangkah rugi negara jika banyak perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Kemelut yang berhubungan dengan mesin dengan mudah dapat

³*Ibid.*

⁴Afin Murtie, *Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dengan Training, Coacihing & Motivation* (Jakarta: Laskar Aksara, 2012), hlm. 10.

diperbaiki, tetapi kemelut yang berhubungan dengan pegawai dituntut keahlian untuk mengatasinya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai, istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵ Jika suatu kinerja pegawai baik dan melebihi standar perusahaan maka pegawai tersebut bisa dipromosikan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan adalah perusahaan daerah yang bergerak dibidang pengadaan air bersih dan sesuai dengan nilai-nilai atau syarat-syarat kesehatan dan bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat atau penduduk yaitu dengan cara menyalurkan air bersih ke rumah penduduk, tempat usaha dan fasilitas umum yang membutuhkan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari untuk memajukan fungsi sosial. Sistem penyaluran air bersih tersebut selain menggunakan instalasi air (pipa), juga menggunakan armada dalam bentuk mobil tangki, sehingga dapat menjangkau daerah yang belum tersedia jaringan instalasinya.

Kesempatan promosi jabatan yang kecil ini dikarenakan prosedur promosi jabatan kurang efektif dan efisien seharusnya prosedur promosi

⁵Anwar Prabu Mangkunegara., *Op.Cit*, hlm.67.

jabatan itu harus berdasarkan asas, dasar dan syarat promosi jabatan seperti pengalaman, prestasi kerja, disiplin, kejujuran dan keadilan, dan tidak memandang dari segi agama dan sukunya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik mengungkap masalah tersebut dengan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan tema yang diambil mengenai pengaruh kinerja pegawai dengan promosi jabatan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini, yaitu :

1. Kurang maksimalnya kinerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.
2. Kurang maksimalnya penerapan promosi jabatan, sehingga berakibat kualitas kerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan kurang maksimal.

C. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini lebih fokus dan terarah, maka penelitian ini dibatasi hanya membahas pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

D. Definisi Operasional

Untuk memberikan batasan penelitian dalam memudahkan penafsiran mengenai variabel-variabel yang digunakan, maka diperlukan penjabaran definisi operasional variabel, yakni sebagai berikut:

Tabel 1.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja (X)	Kinerja pegawai menurut Mangkunegara adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Pengetahuan 4. Keahlian 5. Kompetensi 	Skala likert

Promosi Jabatan (Y)	Promosi adalah penugasan seorang karyawan pada posisi yang lebih tinggi. Sehingga ia bisa memperoleh kenaikan kompensasi seiring dengan tanggung jawab, hak, dan kesempatan yang lebih besar. Tentu saja, hal ini diberikan kepada karyawan dengan kinerja yang baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asas promosi 2. Dasar promosi 3. Syarat promosi 	Skala likert
----------------------------	---	--	--------------

Dari definisi operasional dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu promosi jabatan sebagai variabel X dan kinerja sebagai variabel Y nya, kita harus mengetahui definisi dan indikator dari kedua variabel tersebut di halaman sebelumnya sudah dicantumkan definisi dan indikatornya, skala pengukurannya menggunakan skala likert.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan?”.

F. Tujuan Penelitian

untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai serta berguna untuk memenuhi tugas akhir mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan dalam menerapkan promosi jabatan secara baik dan berdasarkan kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif dan pendidikan dari masing-masing karyawan yang ingin dipromosikan.

3. Bagi Dunia Akademik

Bagi peneliti yang tertarik dengan penelitian yang sama dapat menjadi bahan rujukan serta kajian untuk pembahasan yang lebih komprehensif.

H. Sistematika Pembahasan

Bab I berisi pendahuluan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, defenisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

Bab II berisi landasan teori tentang uraian singkat tentang teori-teori yang menjelaskan permasalahan yang diteliti disertai dengan penelitian terdahulu serta kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III berisi metodologi Penelitian penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data dan analisa data serta sistematika pembahasan.

Bab IV berisi hasil penelitian tentang gambaran umum obyek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

Bab V berisi penutup tentang kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Promosi Jabatan

1.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi dan pemindahan karyawan adalah bagian yang terintegrasi dari sebagian besar karier seseorang, promosi dulunya mengacu kepada kemajuan keposisi dengan tanggungjawab yang meningkat.¹

Wursanto mengemukakan promosi adalah suatu kenaikan jabatan yang dialami seorang pegawai disertai dengan kekuasaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar pula.²

Menurut Mulia Nasution Promosi terjadi apabila karyawan tersebut mendapat promosi ke jenjang yang lebih tinggi/pensiun/meninggal dunia/diberhentikan, adanya rentetan promosi yang terjadi pada perusahaan, adanya transfer dalam perusahaan, adanya lowongan karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk pekerjaan tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi promosi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi ditandai dengan adanya perubahan posisi atau jabatan dari

¹Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan dari "judul buku asli" oleh Paramita Rahayu (Indonesia: PT Macan Cemerlang, 2007), hlm.12.

²Wursanto, *Manajemen Personalia* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 58.

tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini menimbulkan tanggung jawab, hak-hak, status serta tingkat pembayaran yang lebih tinggi dari sebelumnya dan memerlukan kecakapan atau prestasi yang lebih tinggi.³

1.2 Asas-Asas Promosi

Asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan, asas-asas promosi karyawan diantaranya:

a. Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.⁴

b. Keadilan

Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan

³Mulia, *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan* (Jakarta: Djembatan, 2000), hlm. 141.

⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 109.

tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

c. Formasi

Promosi yang berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada didalam perusahaan.⁵

1.3 Dasar-Dasar Promosi

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya, pedoman yang dijadikan sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan adalah :

a. Pengalaman

Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.⁶

⁵*Ibid.*

⁶*Ibid.*, hlm. 110

b. Kecakapan

Yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan, pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

c. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan, pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian maka hasil ujian dipromosikan, cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman/kecakapan saja dapat diatasi.

1.4 Syarat-Syarat Promosi

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi

karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut.⁷

Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut:

a. Kejujuran

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

b. Disiplin

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

c. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

⁷*Ibid.*, hlm. 111.

d. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan, dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

e. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

g. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan, dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi daripada bawahannya.

h. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang, dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi anggotanya itu. Akan tetapi promosi yang demikian harus pula didasarkan pada pertimbangan lain, yaitu perhitungan yang matang atas potensi kemampuan yang bersangkutan menduduki posisi yang lebih tinggi. Artinya perlu disadari bahwa mempromosikan seseorang bukannya tanpa risiko, dalam arti bahwa tidak ada jaminan penuh bahwa orang yang dipromosikan benar-benar memenuhi harapan organisasi. Karena itulah analisis yang matang mengenai potensi yang bersangkutan perlu dilakukan.

Analisis demikian menjadi lebih penting apabila dikaitkan dengan kenyataan bahwa kemampuan setiap manusia terbatas, artinya tidak mustahil bahwa seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pekerjaan dan posisinya sekarang, tetapi karena yang bersangkutan sebenarnya sudah mencapai puncak kompetensinya, tidak lagi mampu berprestasi hebat pada posisi yang lebih tinggi. Dalam hal demikian mempromosikan seseorang akan membawa kerugian, bukan hanya bagi yang bersangkutan tetapi juga bagi organisasi.

Praktek promosi lainnya ialah yang didasarkan pada senioritas. Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan, yaitu :

- 1) Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi,
- 2) Penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan,
- 3) Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya akan mendapat promosi.

Cara ini mengandung kelemahan, terutama pada kenyataan bahwa pegawai yang paling senior belum tentu merupakan pegawai yang paling produktif, Juga belum tentu paling mampu bekerja. Kelemahan tersebut memang dapat diatasi dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, baik yang diperuntukkan bagi sekelompok pegawai yang melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu maupun yang secara khusus diperuntukkan bagi para pegawai senior tertentu yang akan dipertimbangkan untuk dipromosikan.

promosi para pegawai mempunyai dampak positif bagi organisasi dan semangat para karyawan keseluruhan, pendekatan yang paling tepat dalam hal promosi karyawan adalah menggabungkan prestasi kerja dan senioritas.⁸

1.5 Promosi Jabatan dalam Perspektif Islam

Yaitu berdasarkan kepatutan dan kelayakan (*fit and proper*). Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena

⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 171.

Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁹

Asta 'jartalqowwiul'aminu: kuat lagi dapat dipercaya¹⁰

Dari ayat diatas dapat dijejaskan bahwa untuk mengambil atau mengangkat seorang pegawai harus orang yang kuat dalam arti orang yang mempunyai kemampuan dan dapat dipercaya.

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seseorang calon pegawai, hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.¹¹

⁹Departemen Agama, *Op.Cit.*, hlm. 613.

¹⁰Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Terjemahan Tafsir Al-Maraghi* (Semarang: CV. Toha Putra Semarang, 1989), hlm. 76.

¹¹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. Cit.*, hlm.106.

Untuk menerapkan kaidah kepatutan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai, Rasulullah pernah menolak permintaan sahabat Abu Dzar untuk dijadikan sebagai pegawai beliau karena ada kelemahan. Standar pengangkatan pegawai adalah kepatutan dan kelayakan seseorang untuk memikul tanggung jawab pekerjaan yang akan diwakilkan kepadanya.

2. Kinerja

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dan nilai pentingnya telah merasuk kedalam semua aspek kehidupan modern, cara pandang kita terhadap benda dan manusia, termasuk cara kita berperilaku, dipengaruhi oleh kinerja. Konsep kinerja telah menjadi inti persepsi kita mengenai aktivitas kita, persepsi diri, dan pemahaman kita tentang dunia.

Jadi, kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

Menurut Veitzhal Rivai dalm buku manajemen untuk perusahaan mengatakan:

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya

¹²David Rees & Richard McBain, *Op.Cit.*, hlm.74

memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.¹³

Menurut Irham dalam bukunya, “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi”.¹⁴

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Pengertian Kinerja Menurut Perspektif Islam

Bekerja merupakan sumber kemuliaan manusia, martabat dan nilai bisa dinilai dari pekerjaannya. Negara harus mengatur hak ini, jangan sampai terjadi eksploitasi dan kecurangan bagi setiap

¹³Veitzhal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 444.

¹⁴Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 2.

individu dan masyarakatnya. Alqur'an memberikan petunjuk untuk memakmurkan dan memanfaatkan fasilitas yang ada di bumi dalam Q.S Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ
لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Ad-Darajat : Jamak dari *darajat*, artinya kedudukan¹⁵

Setiap pekerjaan yang dilakukan pasti ada manfaatnya baik bagi individu maupun bagi perusahaan, kinerja yang diberikan oleh individu kepada perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang dipersembahkan untuk perusahaan agar perusahaan tersebut maju. oleh karena itu, dengan kinerja yang diberikan tentu ada manfaatnya bagi diri sendiri yaitu mendapat pahala dari Allah SWT dan kemungkinan besar dapat dipromosikan sebagai karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

¹⁵Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Op. Cit.*, hlm. 34.

2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.¹⁶

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan

¹⁶Anwar Prabu Mangkunegara., *Loc.Cit.*

dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.¹⁷

2.4 Evaluasi Kinerja

Merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi, evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain:

a. Pengembangan

Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining dan membantu evaluasi hasil training, dan juga dapat membantu pelaksanaan conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.¹⁸

b. Pemberian Reward

Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk memberhentikan pegawai.

c. Motivasi

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerja.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 68.

¹⁸Surya Dharma, *Op.Cit.*, hlm. 14.

d. Perencanaan SDM

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan sumber daya manusia.

e. Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

f. Komunikasi

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.¹⁹

Mengukur dan mengevaluasi kinerja dengan mengaju kepada faktor-faktor *input*/proses (pengetahuan, keahlian, kepiawaian, dan kompetensi) dan faktor-faktor *output*/akibat (hasil dan kontribusi).

2.5 Jenis - Jenis Pengendalian Kinerja Organisasi

a. Pengendalian Pencegahan

Jenis pengendalian yang berfokus untuk mencegah masalah yang telah diantisipasi sejak masalah itu terjadi sebelum kegiatan kerja sesungguhnya. Kunci bagi pengendalian pencegahan adalah melakukan tindakan manajerial sebelum

¹⁹*Ibid.*, hlm. 15.

masalah timbul, pengendalian pencegahan itu disukai karena kemungkinan para manajer mencegah permasalahan dari pada harus membereskannya kemudian hari.²⁰

b. Pengendalian Bersamaan

Pengendalian terjadi ketika kegiatan kerja sedang berlangsung, ketika manajer menggunakan pengelolaan dengan berkeliling hal tersebut merupakan gambaran manajer yang terjun ke lingkungan kerja, berinteraksi secara langsung dengan karyawan dan menggunakan pengendalian bersamaan. Saat manajer secara langsung melihat tindakan karyawan, dia dapat memantau tindakan karyawan dan sekaligus langsung mengoreksi ketika masalah itu muncul.

c. Pengendalian Umpan Balik

Pengendalian yang terjadi setelah kegiatan kerja dilakukan, umpan balik mempunyai dua keunggulan atas pengendalian umpan depan dan pengendalian sejalan.²¹ Pertama, umpan balik memberi para manajer informasi yang bermakna tentang seberapa efektifnya usaha usaha perencanaan itu. Kedua, Pengendalian umpan balik dapat meningkatkan motivasi karyawan.

²⁰Stepan P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Diterjemahkan dari “judul buku asli” oleh Harry Slamet dan Ernawati Lestari (Indonesia: PT Macan Jaya Cemerlang, 2007), hlm. 248.

²¹*Ibid.*, hlm. 249.

2.6 Menilai Kinerja

Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (*appraisal*).²² Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.²³

Penilaian kinerja yang baik harus mampu menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja karyawan yang dinilai, penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.²⁴

Metode penilaian kinerja berperilaku ada 4 yaitu:

a. Daftar Pernyataan

Adalah sebuah daftar pernyataan deskriptif atau sifat-sifat yang mendeskripsikan perilaku yang berhubungan dengan

²²Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 122.

²³Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1987), hlm. 135.

²⁴Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 199.

pekerjaan. jika evaluator memandang karyawan sebagai memiliki sifat-sifat ini, itemnya dibiarkan kosong. Setiap item yang terdaftar merefleksikan kualitas positif maupun negatif yang dapat dimiliki oleh karyawan.

b. Daftar Pernyataan Tertimbang

Metode ini pada intinya menggunakan format yang sama seperti daftar pernyataan sebelumnya. Setelah pernyataan dibuat nilai tertimbang diberikan kepada respons-responsnya.

c. Skala Penilaian Grafis

Salah satu format evaluasi kinerja yang paling banyak digunakan adalah skala penilaian grafis, terdapat beberapa sebab mengapa metode ini dipakai secara luas. Pertama, skala penilaian grafis mudah digunakan. Evaluator dapat menilai banyak individu dalam singkat, skala ini juga mudah dipahami dan dijelaskan kepada orang-orang yang dinilai. Kedua, metode ini juga mudah dibuat dan dimodifikasi jika dibutuhkan.

d. Skala Penilaian Nongrafis

Skala penilaian nongrafis biasanya lebih sah daripada skala penilaian grafis, karena metode ini mengandung deskripsi ringkas setiap poin pada skala. Penilaian memberikan deskripsi yang lebih akurat dari perilaku karyawan pada atribut tertentu, karena deskripsi tersebut mengklarifikasi setiap tingkat skala penilaian. Sebaliknya, pada skala penilaian grafis

para penilai secara serempangan memutuskan berbagai poin yang menunjukkan suatu atribut.²⁵

Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.²⁶

c. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.²⁷

Indikator - indikator kinerja

a. Kemampuan

Adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, seluruh kemampuan individu

²⁵Herman Sofyandi, *Op.Cit.*, hlm. 135.

²⁶*Ibid.*, hlm. 136.

²⁷*Ibid.*, hlm. 137.

pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

b. Motivasi

Adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Pengetahuan

Merupakan informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang, pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya.

d. Keahlian

Merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.

e. Kompetensi

Adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan dan mengaplikasikan keterampilannya tersebut didalam kehidupan nyata.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

<i>Nama Peneliti</i>	<i>Judul/Tahun</i>	<i>Hasil Penelitian</i>	<i>Perbedaan Peneliti dengan Penelitian Terdahulu</i>
Puji Fatmawati, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo 13 Mei 2013.	Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo cukup sesuai (CS), artinya pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo menginginkan promosi jabatan yaitu sebesar 77,857 %. Beberapa hal yang menyebabkan promosi jabatan pegawai belum mencapai 100% diantaranya adalah pimpinan dan pegawai lain belum sepenuhnya sesuai pengalaman adanya promosi jabatan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo.	<i>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada datanya yaitu peneliti menggunakan data kuantitatif sedangkan penelitian terdahulu menggunakan data kualitatif</i>
Danu Adi Wuryanto, Universitas Ponegoro Semarang, 2012.	Analisis pengaruh promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi	Variabel promosi jabatan, persepsi keadilan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun serempak terhadap	<i>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel X nya</i>

	dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan	variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.	<i>lebih dari satu jadi menggunakan analisis regresi linier bergandadan analisa datanya menggunakan asumsi klasik</i>
Yunita Aryani, Institut Pertanian Bogor, 2010.	Analisis pengaruh sistem promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada divisi <i>human resources and general affairs</i> PT indocement tunggal prakarsa, tbk citeureup. 2010	Sistem promosi jabatan PT ITP sudah cukup baik, ditunjukkan dengan tercapainya tujuan promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan bagi karyawan. Selain itu, karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap asas, dasar, syarat, dan prosedur promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan Divisi HR&GA sudah cukup baik, meliputi mutu pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, penguasaan pekerjaan, disiplin, tanggung jawab, hubungan dan kerja sama, inisiatif, sikap, serta partisipasi. Sistem promosi jabatan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, secara berturut-turut dari yang paling besar, yaitu asas promosi jabatan, dasar promosi jabatan, prosedur promosi jabatan, syarat promosi jabatan, dan tujuan promosi jabatan.	<i>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada indikator-indikator yang digunakan.</i>

Sumber: Fuji Fatmawati, Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.

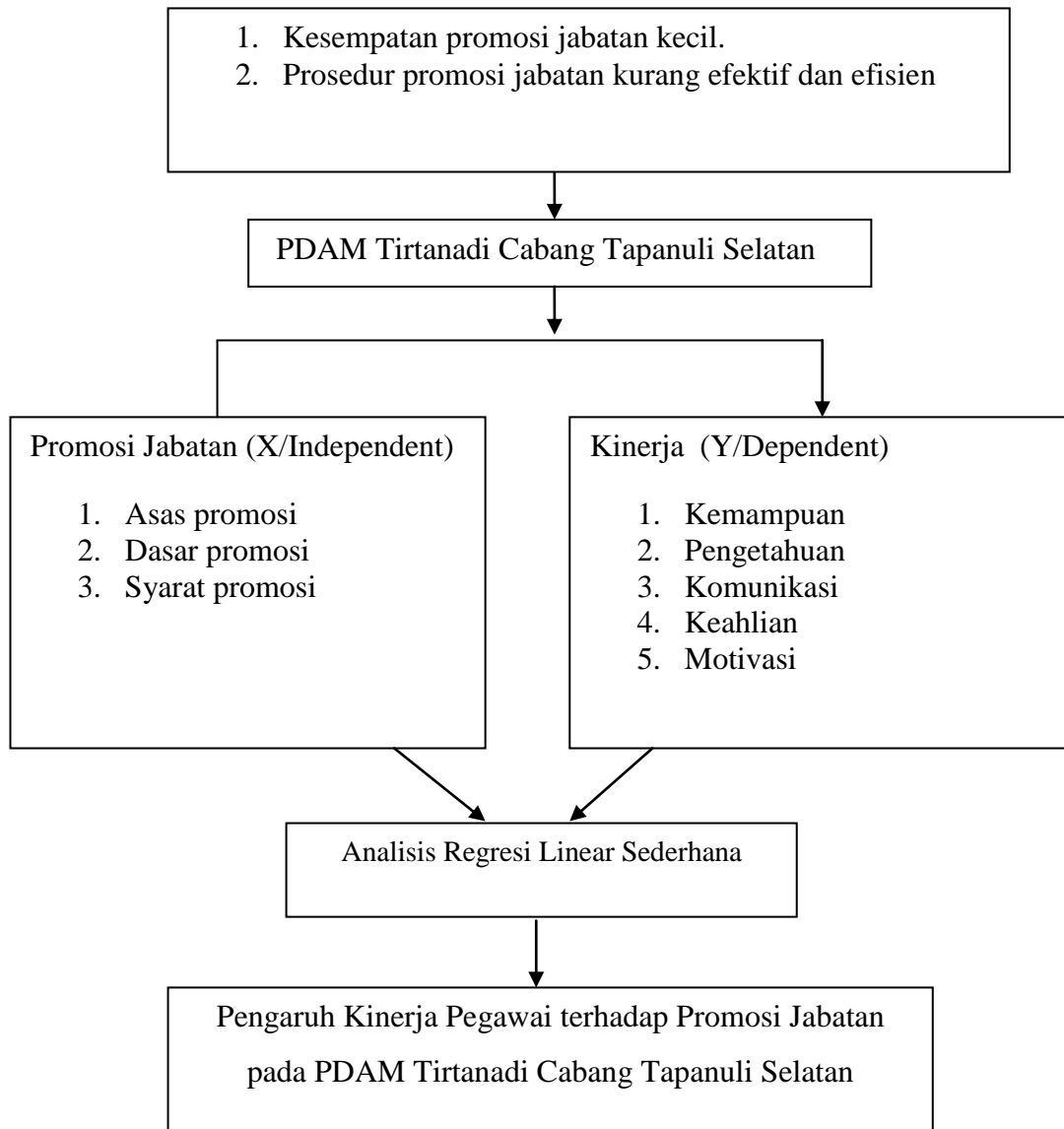
Danu Adi Wuryanto, *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, 2012.

Yunita aryani, *Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citeureup*, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut pertanian Bogor, 2010.

C. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dari penelitian tersebut yaitu :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Dalam kerangka pikir di atas dapat dijelaskan bahwa fenomena yang diambil oleh peneliti yaitu tentang kinerja pegawai yang kurang maksimal dan prosedur promosinya masih belum efisien dan efektif, penelitian ini akan diteliti di PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

promosi jabatan sebagai Variabel X/independent dan Kinerja pegawai sebagai variabel Y/dependentnya, alat analisisnya menggunakan analisis regresi linear sederhana karena hanya memiliki dua variabel, judul penelitian ini yaitu pengaruh promosi jabatan terhadap pengaruh kinerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Menurut Sumady Suryabarta, hipotesa merupakan “jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya”.²⁸ Dengan hipotesis, penelitian menjadi jelas arah pengujiannya dengan kata lain hipotesis membimbing peneliti dalam melaksanakan penelitian dilapangan baik sebagai objek pengujian maupun dalam pengumpulan data.²⁹

Ha: “Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai”.

Ho: “Tidak terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai”.

²⁸Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2005), hlm. 21.

²⁹Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 75.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan yang beralamat di Jalan Cut Nyak Dhin No. 9 Padangsidimpuan. Penelitian ini dilaksanakan mulai awal bulan Juni sampai dengan bulan September 2016.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sesuai dengan namanya penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan di hasilnya.¹ Penelitian ini dikatakan penelitian kuantitatif karena dalam proses pengumpulan data dan pengolahan datanya menggunakan metode statistik, cara dari pada data penelitian ini menggunakan metode-metode lainnya yang sesuai dengan metode kuantitatif salah satunya yaitu menggunakan angket

C. Sumber Data

Berdasarkan metodologi penelitian di atas sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Menurut Rosady Ruslan, “Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, baik perorang, kelompok atau

¹Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung : Tarsito, 1994), hlm.131.

organisasi”.² Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari observasi dan hasil wawancara dengan pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

2. Data sekunder

Rosady Ruslan juga mengatakan, “Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara”.³ Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku yang berkaitan atau menopang penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan dari elemen-elemen yang akan dibuat kesimpulan. Sedangkan elemen (unsur) adalah subjek dimana pengukuran akan dilakukan. Besarnya populasi yang akan digunakan dalam suatu penelitian tergantung pada jangkauan kesimpulan yang akan dibuat atau dihasilkan.⁴ Populasi penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapsel yang berjumlah 68 orang.

2. Sampel

Jika kita meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁵ Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi

²Rosady Ruslan, *Metode Penelitian* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 29.

³*Ibid.*, hlm. 138

⁴Mudrajad Kuncoro. *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 36.

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 117.

sampel yaitu bagian atau cuplikan tertentu yang di ambil dari suatu populasi dan teliti secara rinci.⁶

Menentukan besarnya sampel penulis pedoman kepada pernyataan Suharsimi Arikunto: yaitu jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka dapat diambil semua. Jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan sebanyak 68 orang.⁷

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen adalah suatu alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap, dan sistematis. Adapun instrumen yang digunakan dalam teknik pengumpulan data penelitian adalah :

1. Angket atau kuesioner

adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Pengukuran kuisoner dengan menggunakan skala likert, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

⁶Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005), hlm. 135.

⁷Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hlm, 115.

Instrumen pernyataan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap-tiap anggota sampel yang mewakili oleh setiap nilai skor.⁸

Tabel 3.1
Skala Likert

Kategori	Bobot Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Burhan Bungin dalam bukunya berjudul *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.⁹ Untuk memperoleh informasi dari masalah-masalah yang terjadi, perilaku dan kejadian yang sesungguhnya dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi partisipan yaitu yang menuntut keikutsertaan atau peran serta peneliti pada suatu situasi sosial untuk dapat memahami dengan baik dan “berempati” terhadap yang sedang diteliti.¹⁰

3. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi dengan bertatap muka (*face to face*) semacam percakapan, biasanya peneliti memberikan berupa

⁸ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta : Kencana, 2011), hlm. 133.

⁹S. Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 106.

¹⁰Burhan Bungin, *Analisa Data Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 22.

pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan. Wawancara bertujuan untuk memperoleh informasi dari informan.¹¹ Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara yang mendalam dan tidak berstruktur, maksudnya wawancara yang bersifat tergantung dengan keadaan atau subjek,¹² susunan pertanyaan dan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara. Teknik wawancara sangat efektif dalam sebuah penelitian, karena bisa merangsang langsung subjek penelitian.

F. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis maka dilakukan pengujian secara kuantitatif guna menghitung apakah terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan SPSS 21.0 sebagai alat hitung sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reabilitas instrumen

Uji validitas adalah suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur, untuk menilai apakah isi instrumen mempunyai validitas yang tinggi atau tidak, maka perlu dilakukan uji validitas.¹³ Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dengan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data

¹¹S. Nasution, *Op. Cit.*, hlm. 113.

¹²Burhan Bungin, *Op. Cit.*, hlm. 156.

¹³Getut Pramesti, *Kupas Tuntas Data Penelitian SPSS 22* (Jakarta: PT. Elev Media Komputido, 2014), hlm. 41.

yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dengan pelaksanaan uji validitas ini maka akan diketahui apakah datanya benar atau tidak berdasarkan hasil penelitian.

Pengujian validitas instrumen dilakukan pada responden dengan menggunakan bantuan software SPSS 21.0 yaitu: signifikan apabila $\text{correlation} > 0,30$.¹⁴

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

N = Ukuran sampel

X = variabel bebas/independent

Y = variabel terikat/dependent

Uji reabilitas yaitu kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur itu dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini reabilitas dilakukan dengan rumus cronbachs Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”.¹⁵ Jika nilai cronbach Alpha $< 0,60$ maka

¹⁴Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: PT. Buku Kita, 2008), hlm. 10.

¹⁵Getut Pramesti, *Op.Cit.*, hlm. 44.

pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “tidak reliabel”.

Adapun rumus Reabilitas sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S^2} \right)$$

2. Uji Normalitas

Pengujian analisa data dilakukan dengan menguji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 data variabel yang baik adalah data yang memiliki bentuk kurva dengan kemiringan sisi kiri dan kanan dan tidak condong kekiri maupun kekanan melainkan ketengah dengan bentuk lonceng.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Secara umum, koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.¹⁶

5. Uji Hipotesis (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dan derajat bebas (df= n-2). Rumusnya adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Dimana :

t = nilai t_{hitung}

r = nilai koefisien korelasi

R^2 = jumlah kuadrat dari koefisien korelasi

n = jumlah data pengamatan

¹⁶ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Op. Cit.*, hlm. 240-241.

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan hasil perhitungan uji-t (t_{hitung} t_{tabel}) dengan keputusan yang dapat di ambil adalah:

Kreteria pengujian:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

6. Teknik Regresi Linear Sederhana

Analisi regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen apakah positif atau negative.

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y= Subjek dalam Variabel dependen yang diprediksikan.

X= Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

a= Harga Y bila $X = 0$ (harga Konstan).

b= Koefisien regresi yang menunjukkan anagka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat dan Perkembangan PDAM Tirtanadai Cabang Tapanuli Selatan

Pada zaman kolonial Belanda yaitu tepatnya pada tahun 1935 diadakan pembangunan pengolahan air bersih di Sipirok dandan sumber air sibuni-buni yang terletak di lereng gunung Sibual-buali dengan kapasitas produksi ± 20 L/det yang disalurkan untuk kebutuhan masyarakat Sipirok pada masa itu, yang merupakan cikal bakal berdirinya Pengolahan air bersih di bumi Tapanuli Selatan. Dalam pemerintahan Jepang juga diadakan pembangunan penambahan jaringan pipa untuk menambah pelayanan di Daerah Sipirok, akan tetapi data tentang panjang pipa yang ditambah tidak ada penjelasan.

Setelah zaman kemerdekaan yaitu tepatnya tahun 1961 mulailah dilaksanakan pembangunan Instalasi sumber air Oppu Simakkar (Oppu Makkar) di Desa Sihopur, Kecamatan Padangsidimpuan Barat pada waktu itu yang ditunjukkan untuk pelayanan di Kota Padangsidimpuan dengan kapasitas produksi ± 25 L/det yang modalnya diperoleh dari penyertaan modal Pemda tingkat II Tapanuli Selatan yang pelaksanaannya oleh Dinas Pekerjaan umum Tk. II Tapanuli Selatan dengan panjang pipa transmisi dan pipa distribusi 21.000 m dengan sistim aliran tanpa bak pengumpulan.

Tahun 1968, mengingat pada waktu itu pelanggan belum banyak, maka dibangunlah bak pengumpulan yaitu *Reservoir* Sirampak Losung Batu dengan volume 450 M3 dan bak *Reservoir* di bakaran Batu Sitamiang, dengan volume 250 M3 dan tujuannya untuk mengumpulkan air sekaligus dapat mengalirkan air kedaerah pelayanan Kota Padangsidempuan. Pengelolaann yang dibawah naungan PEMDA Tk.II Tapanuli Selatan, dengan diberi nama Perusahaan Air Bersih (PAB) Tambusai, dan namanya diambil dari nama salah seorang tokoh penyebar agama Islam di Tapanuli Selatan yaitu Tuanku Tambusai, dan beliauulah pendiri Mesjid di Sipirok, yang kita kenal dengan namanya sekarang Mesjid Raya Sori Alam Dunia Mashalih. Serta dipimpin oleh Bapak Baharuddin Harahap yang berkantor di gedung kantor Dinas Pekerjaan Umum, yang beralamat di Jalan Sudirman No. 01 Padangsidempuan atau dibelakang Kantor Walikota sekarang.

Dan kemudian sejalan dengan perkembangan jumlah penduduk/pertambahan jumlah pelanggan yang semakin pesat, maka pada tahun 1981 diadakan penambahan pipa transmisi dan distribusi 100 mm – 200 mm sepanjang 6.490 m, tahun 1982 juga dibangun sumber baru di Huta Tunggal I,II dan Huta Koje I, II, II dengan kapasitas produksi \pm 40 L/det dan dibantu dengan bangunan Bak Pelepas Tekan (BPT) 1 s/d IV, serta tahun 1983 didirikan bangunan operasi, *Reservoir* Panyanggar 1000 M3, *Water Treatment* dan pengobatan.

Pada tahun 1984 Perusahaan Air Bersih (PAB) Tambusai, berubah status menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tambusai sesuai dengan No. 08 Tahun 1984.

Dan berikut ini dipaparkan penambahan bangunan-bangunan dan penambahan panjang pipa dari tahun ketahun:

- a. Menara Aerasi (CO₂) tahun 1984
- b. Penambahan pipa Trans dan Distribusi dia 40 mm – 250 mm : 65.800 m tahun 1984
- c. Pembangunan pengolahan air di Gunung Tua tahun 1987
- d. Pembangunan air bersih dengan pengolahan pasir lambat di Panyabungan tahun 1990
- e. Pembangunan IPAS di Kayu Laut tahun 1991
- f. Penambahan sumber di Sisundung dengan kapasitas 75 L/det dan pemasangan pipa Transmisi dan Distribusi 12.000 m tahun 1992
- g. Pembangunan IPAS di Simangambat Sipirok tahun 1993
- h. Pembangunan IPAS di Natal tahun 1993
- i. Pembangunan IPAS di Huta Koje Parsalakan tahun 1993

Sejalan dengan perkembangan waktu dan dicetuskannya pencaan program Marsipature Hutanabe oleh Bapak Gubernur Sumatera Utara, Raja Inal Siregar, dengan didukung Bapak Bupati Tapanuli Selatan, Soaloon Siregar, sehingga menyarankan dan mengharapkan kepala PDAM Tirtanadi Medan yang dipimpin oleh Bapak

Direktur Utama Ir.Kumala Siregar, untuk dapat membantu PDAM Tambusai dalam hal pengelolaan manajemen dan operasional tentang air bersih/minum secara profesional dan dengan hasil saling menguntungkan sehingga masyarakat di Tapanuli Selatan dapat terlayani dengan sebaik-baiknya, maka sesuai dengan Surat Perjanjian No. 03 /SPJN /Dir /1996 tanggal 11 Oktober 1996 diadakannya kerjasama /merger dengan sistem bagi hasil, Win-win Solution yaitu 50 : 50.

Maka pada saat itu dibangunlah Surge Tank di Sihopur, dan diadakan meterisasi serta pembenahan pipa-pipa dinas yang belum memenuhi Standart, sekaligus dibuat peta Blad Kota Padangsidimpuan.

Selanjutnya perjalanan pengelolaan masih belum maksimal mengingat pengorganisasian SDM dan aturan yang ada banyak kendala serta kurang mendukung demi pencapaian target, sehingga sesuai dengan instruksi bapak Gubernur Sumatera Utara Tengah Tengku Rizal Nurdin, maka diadakan pengangkatan status kerjasama menjadi kerjasama operasional dengan surat perjanjian No. 06/SPJN/KS/1999 tanggal 17 Juli 1999 yang mencakup seluruh asset dan SDM PDAM Tambusai secara total pengelolaannya menjadi Cabang PDAM Tirtanadi Tapanuli Selatan, yang langsung berada dibawah naungan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sampai dengan sekarang. Dan saat ini PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan telah mengalami perkembangan sejak dikerjasamakan yaitu adanya penambahan panjang pipa: 2 ” =8.457 m; 3 ”

=2.90 m; 4 ” =175 m; 6 “ =7.764 m; 8 “ =3.000 m; dan 10 “ =10.000 m, serta jumlah nilai investasi sebesar Rp. 7,2 Milyar.

Berikut nama-nama yang memimpin di PDAM Tambusai dan Kepala Cabang PDAM Tirtanadi Tapanuli Selatan dari periode-keperiode :

Direktur PDAM Tambusai :

1. Banuaran Harahap
2. Kanaekan Nasution
3. Dahlun Harahap
4. H. Ma”as
5. Banuaran Siregar
6. Abdul Latif Lubis
7. Rochmein Nasution
8. Ir. Leonardi Pane
9. Ir. Rizal
10. Drs. H. Paruhum Nasution

Kepala Cabang PDAM Tirtanadi :

1. Drs. H. Paruhum Nasution 1999
2. Drs. Syafwan.MM 1999-2000
3. Ir. Zulkifli Lubis 2000-2001
4. Drs. Wahril 2001-2004
5. Ir. Lampo Siregar 2004-2005

6. Ir. Hotmatua Harahap 2005-2007
7. Syaiful Bahri Nasution 2007-2009
8. Ir. Yusmansyah.MT 2009s
9. Ir. Pahmiuddin 2009-2012
10. Ir. Asran Siregar 2012-2013
11. Adam Parapat,ST 2013-2014
12. Syahrial,ST 2015
13. Ir. Wahab Makmur Harahap 2015 sekarang.

2. Visi dan Misi PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

a. Visi

PDAM Tirtanadi mampu melayani kebutuhan air minum bagi seluruh penduduk Kota Padangsidempuan.

b. Misi

1. Mengelola pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan kepada masyarakat secara merata, tertib dan teratur.
2. Mengelola perusahaan dengan *Good Corporate Governance*.
3. Meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan.
4. Meningkatkan pendapatan daerah.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan

Tabel 4.4
Uji Validasi Promosi Jabatan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	32,97	21,910	,539	,793
item_2	33,07	20,248	,586	,788
item_3	32,53	22,999	,527	,795
item_4	32,76	23,406	,426	,806
item_5	33,07	20,577	,578	,788
item_6	32,68	22,789	,555	,792
item_7	32,90	22,601	,477	,801
item_8	32,21	24,882	,435	,807
item_9	32,28	23,279	,543	,794

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21.

Dari hasil uji validitas promosi jabatan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1-9 adalah valid, berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 68$ adalah 0,239 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil corrected item-total correlation tabel diatas.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validasi Promosi Jabatan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,539	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 68$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh tabel = 0,239.	Valid
Item 2	0,586		Valid
Item 3	0,527		Valid
Item 4	0,426		Valid
Item 5	0,578		Valid
Item 6	0,555		Valid
Item 7	0,477		Valid
Item 8	0,435		Valid
Item 9	0,543		Valid

Sumber: Data diolah 2016

Hasil pengujian validitas item pernyataan variabel promosi jabatan menunjukkan bahwa dari 9 item pernyataan tersebut semuanya valid,

sehingga semua item pernyataan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel promosi jabatan dengan menggunakan program SPSS versi 21,0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Promosi Jabatan

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	9

Sumber: hasil output SPSS versi 21.

Dari hasil tabel *reability statistic* diatas menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel promosi jabatan adalah $0,815 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel promosi jabatan (independent) adalah reliabel.

1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Tabel 4.1
Uji Validitas Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	41,38	18,508	,280	,781
item_2	41,75	16,310	,515	,751
item_3	41,35	20,441	,113	,789
item_4	41,40	18,989	,394	,766
item_5	41,54	17,117	,620	,740
item_6	41,28	20,533	,110	,788
item_7	41,24	20,242	,156	,785
item_8	41,56	16,817	,579	,743
item_9	41,74	16,884	,619	,739
item_10	41,87	15,221	,678	,725
item_11	41,66	16,556	,542	,747

Sumber: Hasil *output* SPSS 21

Dari hasil validitas kinerja dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang valid ada 8 item pernyataan dan 3 item pernyataan yang tidak valid. Dapat dilihat pada hasil uji validitas berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kinerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,280	Instrumen valid, jika r hitung > r tabel dengan N = 68. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh tabel = 0,239.	Valid
Item 2	0,515		Valid
Item 3	0,113		Tidak valid
Item 4	0,394		Valid
Item 5	0,620		Valid
Item 6	0,110		Tidak Valid
Item 7	0,156		Tidak Valid
Item 8	0,579		Valid
Item 9	0,619		Valid
Item 10	0,678		Valid
Item 11	0,542		Valid

Sumber: Data diolah 2016.

Hasil pengujian validitas item pernyataan variabel kinerja menunjukkan 8 item pernyataan yang valid, sehingga item pernyataan tersebut yang dapat digunakan untuk hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel kinerja sebagaimana tabel uji reliabilitas berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Realibilitas Variabel Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	8

Sumber: Hasil *output* SPSS 21

Dari hasil tabel *reliability statistic* diatas menunjukkan bahwa *croanbach alpha* untuk variabel kinerja adalah $0,823 > 0,60$ sehingga

dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja (dependent) adalah reliabel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menyelidiki apakah data yang dikumpulkan mengikuti dugaan normal atau tidak, untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS versi 21 dengan menggunakan kolmogorov smirnov (KS) pada taraf signifikan 0,05.

Tabel 4.7
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		KINERJA	PROMOSI JABATAN
N		68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32,37	36,81
	Std. Deviation	4,639	5,278
Most Extreme Differences	Absolute	,189	,189
	Positive	,109	,111
	Negative	-,189	-,189
Kolmogorov-Smirnov Z		1,559	1,559
Asymp. Sig. (2-tailed)		,016	,015

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21.

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai signifikan sebesar 0,015. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov.

3. Uji Linearitas

Tabel 4.8
Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	766,938	18	42,608	3,094	,001
KINERJA *	Linearity	294,794	1	294,794	21,404	,000
PROMOSI	Deviation from Linearity	472,145	17	27,773	2,017	,029
JABATAN	Within Groups	674,870	49	13,773		
	Total	1441,809	67			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21.

Berdasarkan output diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada linearty sebesar 0,000 karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan dengan kinerja memiliki hubungan yang linear.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,452 ^a	,204	,192	4,169	1,887

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21.

Berdasarkan *output* diatas diperoleh angka R² (*R square*) sebesar 0,204 atau 20,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent sebesar 20,4% sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	17,739	3,588		4,945	,000
1 PROMOSI JABATAN	,397	,096	,452	4,119	,000

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21

Dari hasil *output* diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel promosi jabatan sebesar 4,119 sedangkan t_{tabel} diperoleh 1,668 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$

(4,119 > 1,668) maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai.

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,739	3,588		4,945	,000
1 PROMOSI JABATAN	,397	,096	,452	4,119	,000

Sumber: Hasil *output SPSS versi 21*.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 17,739 + 0,397X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 17,739 menunjukkan bahwa jika kinerja nilainya 0, maka nilai promosi jabatan adalah 17,739.
- b. Koefisien kinerja sebesar 0,397 menunjukkan bahwa apabila promosi jabatan meningkat 1%, maka promosi jabatan akan mengalami penambahan sebesar 0,397.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pada PDAM tirtanadi cabang tapanuli selatan. Setelah melalui berbagai analisis data terhadap model, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan telah cukup baik karena telah memenuhi persyaratan *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)* yaitu data yang di uji berdistribusi normal.

Adapun *R Square* sebesar 0,204 (20,4%), yang berarti bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan variabel promosi jabatan sebesar 20,4%. Sedangkan sisanya 79,6% (100%-20,4%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,119 > 1,668$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel promosi jabatan yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian saudari Winda Yulyarta Simanjuntak Bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12,242 > 2,003$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil analisis regresi linear sederhana diketahui nilai konstanta sebesar 17,397 menunjukkan bahwa jika promosi jabatan nilainya 0, maka nilai kinerja-nya adalah 17,397. Koefisien promosi jabatan sebesar 0,397 menunjukkan bahwa apabila promosi jabatan meningkat 1%, maka kinerja akan mengalami penambahan sebesar 0,397.

D. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga dan dana penulis yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Keterbatasan dalam mengambil variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu hanya terfokus pada variabel-kinerja dan promosi jabatan saja, dengan tidak memperhatikan faktor-faktor lainnya seperti pelatihan pengembangan karir dan disiplin.

Walaupun demikian, penulis berusaha sekuat tenaga dan pikiran agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna dan tujuan penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak serta karunia Allah Subhanahu Wata'ala skripsi ini dapat terselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Secara parsial kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan, yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,119 > 1,668$).
- b. Adapun *R Square* sebesar 0,204 (20,4%), yang berarti bahwa variabel promosi jabatan dapat dijelaskan variabel kinerja sebesar 20,4%. Sedangkan sisanya 79,6% (100%-20,4%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran, yaitu:

1. Pimpinan hendaknya tidak segan memberikan promosi jabatan kepada seluruh pegawai PDAM tirtanadi cabang tapanuli selatan yang selalu memberikan kepercayaan, keadilan, dan formasi kepada pegawai dalam menjalankan tugas kantor.
2. Pimpinan atau instansi hendaknya memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk menambah pengalaman, serta pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan pegawai dalam rangka untuk

meningkatkan kreativitas, pengetahuan serta pengalaman pegawai, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

3. Bagi peneliti yang ingin meneliti mengenai kinerja pegawai PDAM tirtanadi cabang tapanuli selatan nantinya tidak memfokuskan variabel penelitian pada kinerja pegawai dan promosi jabatan saja. Akan tetapi, penelitiannya difokuskan juga mengenai insentif, pelatihan pengembangan karir dan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afin Murtie, *Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dengan Training, Coacihing & Motivation*, Jakarta: Laskar Aksara, 2012.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013.
- Bambang Prasetyo dan lina miftahul jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005.
- Burhan Bungin, *Analisa Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- _____, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta :Kencana, 2005.
- _____, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2011.
- David Rees & Richard McBain, *People Management: Challenges and Opportunities*, Diterjemahkan dari “judul buku asli” oleh Sukono, Jakarta: Kencana, 2007.
- Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, Jakarta: PT. Buku Kita, 2008.
- Gary Dessler, *Human Resource Management*, Diterjemahkan dari “judul buku asli” oleh Paramita Rahayu, Indonesia: PT Macan Cemerlang, 2007.
- Getut Pramesti, *Kupas Tuntas Data Penelitian SPSS 22*, Jakarta: PT. Elev Media Komputido, 2014.
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1987.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Mudrajad Kuncoro. *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pres, 2008.

- Mulia Nasution, *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*, Jakarta: Djambatan, 2000.
- Melayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Morison, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.
- S. Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Suarsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta, 2010.
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005.
- Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Soerdjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 1990.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007.
- Stepan P. Robbins dan Mary Coulter, *Management*, Diterjemahkan dari “judul buku asli” oleh Harry Slamet dan Ernawati Lestari, Indonesia: PT Macan Jaya Cemerlang, 2007.
- Veitzhal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung : Tarsito, 1994.
- Wursanto, *Manajemen Personalia*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2001.

28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	4	4	4	5	3	5	5	2	4	4	4	44
31	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
37	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
39	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
41	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47
42	5	3	5	4	3	4	4	3	2	2	2	37
43	3	2	4	4	3	5	5	2	5	2	2	37
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	48
47	5	2	5	5	2	5	5	2	2	2	2	37
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
49	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	46
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
51	4	4	4	3	4	5	5	3	2	4	4	42
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
53	2	1	4	4	2	5	5	4	2	1	4	34
54	5	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	42
55	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
56	5	3	5	4	4	5	5	2	2	1	1	37

57	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	45
58	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	47
59	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
61	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	47
62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
64	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	50
66	5	2	5	3	3	5	5	4	4	2	2	40
67	4	2	5	4	2	5	5	3	4	4	4	42
68	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	42
	292	267	294	291	281	299	302	280	268	259	273	

NO	BUTIR PERNYATAAN PROMOSI JABATAN									JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	3	4	4	4	4	2	5	4	34
2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
6	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
7	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
8	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
9	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
10	4	4	5	4	4	5	2	4	5	37
11	3	2	4	5	5	4	5	4	5	37

12	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
13	4	4	4	4	4	4	3	5	5	37
14	4	3	4	3	5	4	4	5	5	37
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
16	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
17	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
18	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
19	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
20	2	2	5	5	3	5	4	5	5	36
21	4	4	5	2	2	3	2	5	5	32
22	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
24	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
29	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
30	3	2	5	5	3	5	5	5	5	38
31	2	1	3	4	4	4	4	5	5	32
32	4	4	4	3	4	5	2	5	5	36
33	4	4	4	5	4	5	4	5	5	40
34	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
35	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
38	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
39	2	2	2	3	3	3	4	2	2	23
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40

41	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
42	4	4	5	2	4	4	4	4	4	35
43	2	2	2	2	2	2	4	4	2	22
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
46	4	4	4	4	5	5	3	5	5	39
47	4	4	4	3	5	4	4	4	3	35
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	4	3	4	3	5	4	4	5	5	37
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	1	1	3	4	4	4	4	4	4	29
52	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41
53	5	1	4	2	1	5	3	5	2	28
54	4	2	4	4	2	4	2	5	5	32
55	2	2	5	5	2	5	5	5	5	36
56	2	1	5	5	1	1	1	4	4	24
57	2	2	4	4	1	2	2	5	5	27
58	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
60	4	4	4	4	4	4	3	5	5	37
61	5	4	5	4	1	3	2	4	4	32
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
64	2	3	3	5	1	2	3	5	5	29
65	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
66	2	2	1	1	1	4	3	4	4	22
67	2	2	5	5	4	5	5	5	5	38
68	5	5	5	5	2	4	4	5	5	40

HASIL OUTPUT SPSS VERSI 21.0

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Promosi_Jabatan
N		68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32,37	36,81
	Std. Deviation	4,639	5,278
	Absolute	,189	,189
Most Extreme Differences	Positive	,109	,111
	Negative	-,189	-,189
Kolmogorov-Smirnov Z		1,559	1,559
Asymp. Sig. (2-tailed)		,016	,015

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			766,938	18	42,608	3,094	,001
KINERJA * PROMOSI JABATAN	Between Groups	Linearity	294,794	1	294,794	21,404	,000
		Deviation from Linearity	472,145	17	27,773	2,017	,029
	Within Groups		674,870	49	13,773		
Total			1441,809	67			

KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,452 ^a	,204	,192	4,169	1,887

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN

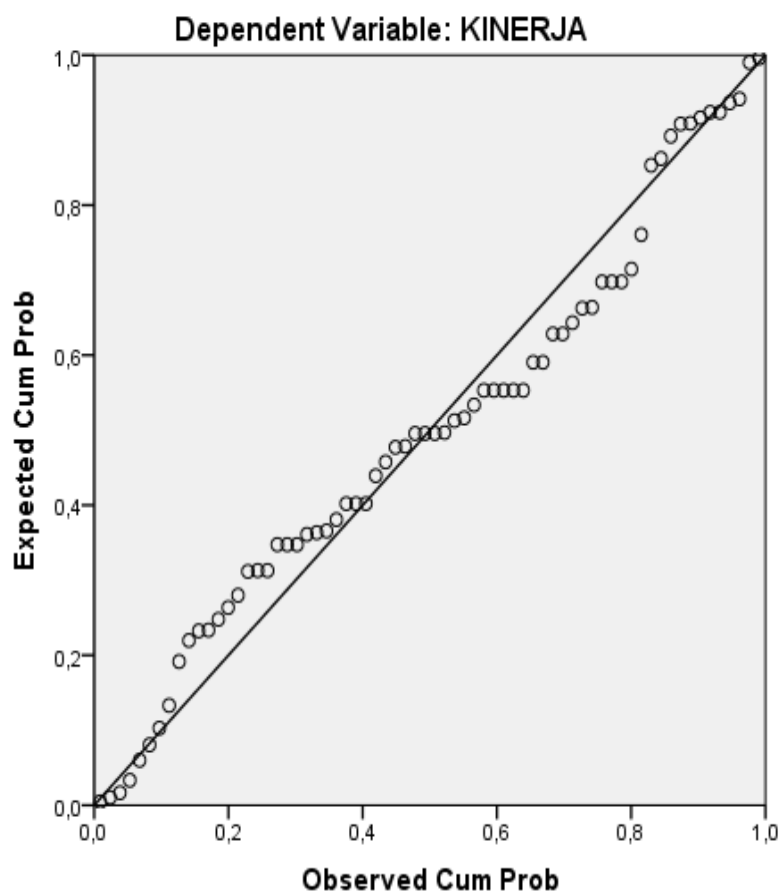
b. Dependent Variable: KINERJA

UJI HIPOTESIS PARSIAL (UJI t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,739	3,588		4,945	,000
PROMOSI JABATAN	,397	,096	,452	4,119	,000

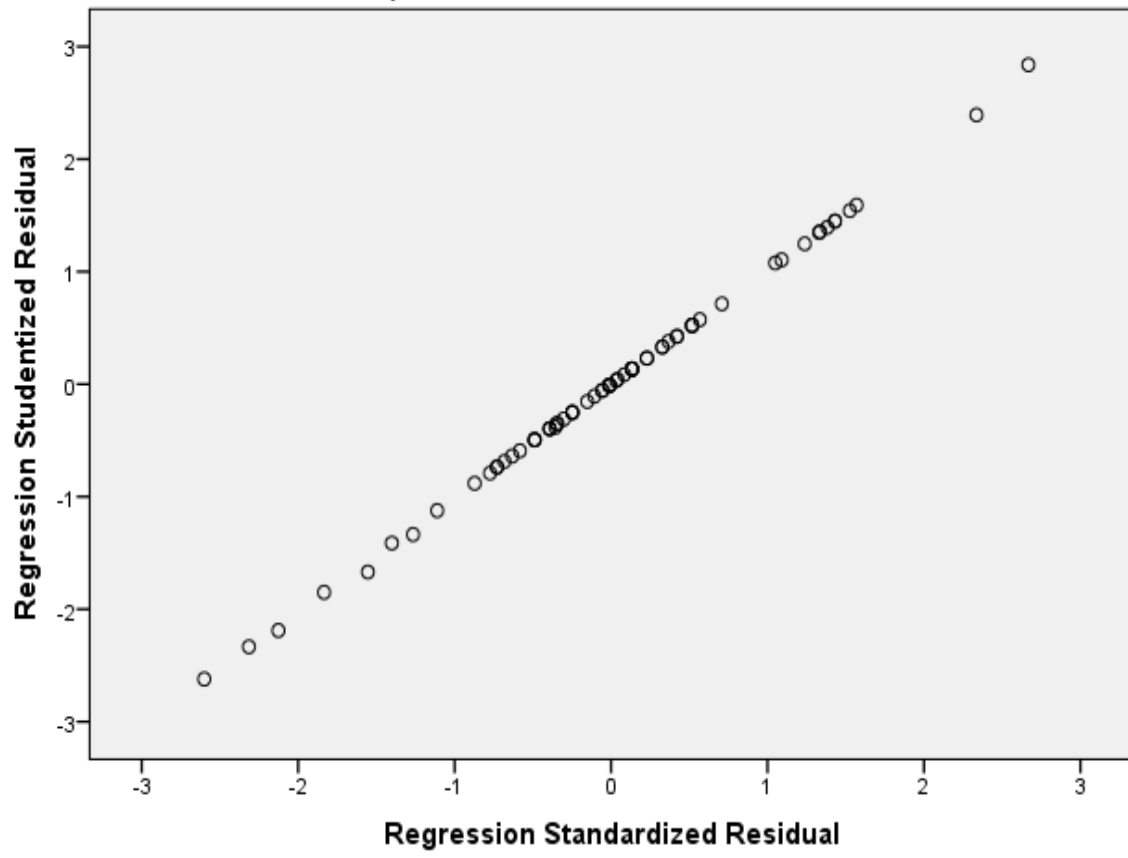
a. Dependent Variable: KINERJA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA



NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
KINERJA						
1	Saya menguasai salah-satu bahasa asing yang membantu saya dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas kantor dengan cepat, sehingga hasil kerja saya melebihi standart target yang sudah ditetapkan					
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan sesama pegawai					
4	Saya berusaha mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.					
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.					
6	Saya mampu bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja di kantor					
7	Saya selalu menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan dalam bekerja					
8	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengerjakan tugas kantor					
9	Saya mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik.					
10	Saya dapat mengerjakan tugas pribadi saya tanpa meminta bantuan pegawai lain.					
11	Dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari Bapak/Ibu mengetahui tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan.					

PROMOSI JABATAN

12	Menurut saya, instansi sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan.					
13	Bapak/ibu naik jabatan setelah masa kerja 4 tahun					
14	Ditempat Bapak/Ibu bekerja prestasi kerja digunakan dalam melakukan kenaikan jabatan					
15	Prestasi kerja Bapak/Ibu sudah sesuai dengan harapan.					
16	Menurut saya, pegawai yang Inisiatif dan kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan promosi jabatan.					

17	Instansi telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan.					
18	Jabatan saya yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
19	Saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan.					
20	Saya belum pernah absen/tidak hadir tanpa alasan yang jelas.					