

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI
MANADO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh
ANASTACIA KANSIL
NIM : 20053005



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2024**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
BIODATA MAHASISWA	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan dan Manfaat.....	5
1.4.1 Tujuan.....	5
1.4.2 Manfaat.....	5
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	7
2.1 Sumber Daya Manusia	7
2.2 Promosi Jabatan.....	8
2.3 Kinerja Pegawai.....	13
2.4 Hubungan Antar Variabel Promosi Jabatan (X) dan Kinerja Pegawai (Y).....	16
2.5 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	18
2.6 Kerangka Berpikir	19
2.7 Hipotesis.....	20

BAB III METODELOGI PENEITIAN	21
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	21
3.2.1 Jenis Penelitian	21
3.2.2 Metode Penelitian	22
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	22
3.3.1 Jenis Data.....	22
3.3.2 Metode Pengumpulan data	23
3.4 Populasi dan Sampel.....	24
3.2.9 Populasi	24
3.4.2 Sampel.....	25
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	25
3.5.1 Promosi Jabatan (X)	25
3.5.2 Kinerja Pegawai (Y)	26
3.6 Pengukuran Variabel	27
3.7 Metode Analisis.....	28
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	28
3.7.2 Total Skor	29
3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	29
3.7.4 Analisis Korelasi	30
3.7.5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	31
3.7.6 Pengujian Hipotesis.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Kantor	34
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor.....	34
4.1.2 Lokasi dan Telpon Kantor	35
4.1.3 Visi dan Misi Kantor	36
4.1.4 Sumber Daya Kantor	36
4.1.5 Struktur Organisasi Kantor.....	37
4.1.6 Uraian Kerja (Job Description)	38
4.2 Hasil Analisis.....	41

4.2.1 Karakteristik Responden	41
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik	43
4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden.....	46
4.2.4 Total Skor Variabel Promosi Jabatan (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	48
4.2.5 Pengujian Validitas Untuk Mengetahui Valid Variabel yang digunakannya.....	53
4.2.6 Pengujian Atas Kepercayaan Data Dari Variabel Yang Digunakan (Uji Reliabilitas)	55
4.2.7 Menganalisis Dalam Mencari Hubungan (Korelasi).....	57
4.2.8 Hasil Analisis Untuk Mengetahui Pengaruh Yang Ada dari Regresi Sederhana Variabel Promosi Jabatan (X) Dan Kinerja Pegawai (Y)	59
4.2.9 Hasil Analisis Grafik.....	61
4.2.10 Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan Uji T Secara Parsial	62
4.3 Pembahasan	65
4.3.1 Evaluasi Promosi Jabatan Pada Pengadilan Negeri Manado	65
4.3.2 Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Manado	66
4.3.3 Hubungan dan Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Manado	68
4.3.4 Implementasi/Penerapan Yang Bisa Dilakukan Dalam Memperbaiki Kinerja Sehubungan Dengan Promosi Jabatan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.3 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehadiran sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang sangat dominan dalam mencapai tujuan kegiatan perkantoran yang telah ditetapkan. Dahulu sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga menuntut pegawai untuk dapat terus mengembangkan dirinya di kantor. Kebutuhan sumber daya manusia saat ini adalah yang mempunyai kinerja, potensi, dan loyalitas yang baik terhadap kantor.

Sehingga pegawai dapat memaknai visi dan misi yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan kantor. Baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, mencapai maksud dan tujuan organisasi tersebut tidaklah mudah. Peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas suatu Kantor dengan memastikan Pegawai mau dan mampu memberikan prestasi kerja yang optimal.

Perkantoran dapat mengoptimalkan kinerja Pegawai melalui promosi, insentif, mutasi, atau program komunikasi dan pengakuan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui program promosi jabatan bagi pegawai yang mampu memberikan prestasi kerja yang lebih baik di satu sisi dan pemberian sanksi disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sisi lain. Promosi jabatan merupakan proses perpindahan seorang pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Jika pegawai diberikan kesempatan

promosi berdasarkan prinsip keadilan dan efektivitas, maka pegawai akan terdorong untuk bekerja keras, proaktif, disiplin, dan bekerja dengan baik, sehingga mencapai tujuan jabatannya dengan lebih baik. Jika Pegawai berkinerja baik, otomatis hal ini akan mempengaruhi kinerja Kantor atau organisasi, sehingga memungkinkan Kantor atau organisasi tersebut mampu bersaing dalam dunia kerja yang semakin penuh tekanan seperti saat ini.

Sementara itu, penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik rotasi maupun promosi, harus didasarkan pada pertimbangan profesional, bukan pertimbangan politis seperti yang dilakukan berbagai instansi dan pemerintah daerah. Hal ini tidak sejalan dengan prinsip manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Orang yang tepat di tempat yang tepat. Artinya menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Beberapa permasalahan yang muncul dalam proses promosi antara lain adalah subjektivitas pengambilan keputusan, apalagi jika kemampuan (serta sejumlah pertimbangan lainnya) dari beberapa pegawai yang ada tidak jauh berbeda.

Persoalannya saat ini, proses promosi yang ada saat ini umumnya Pegawai hanya melihat pada kriteria pertama dan langsung dipromosikan. Namun belum tentu Pegawai tersebut berkinerja baik pada beberapa kriteria lainnya, namun tetap mendapat promosi. Faktanya, seorang Pegawai yang memenuhi kriteria pertama mungkin gagal, tetapi hanya dengan cara inilah kelebihanannya akan terungkap pada kriteria berikutnya. Dalam kegiatan promosi masih terdapat perbedaan antar instansi, karena terkadang promosi masih dipengaruhi oleh faktor keluarga sehingga mengabaikan syarat-syarat yang menjadi dasar diadakannya promosi.

Selain itu, terdapat fenomena di instansi pemerintah yang terkadang promosi jabatan tidak sesuai dengan prinsip profesi dan persyaratan obyektif yang telah ditetapkan, terkadang jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya, serta tidak melaksanakan tugasnya. Bagus sekali. Dalam hal ini, pengakuan bersifat relatif dan bukan absolut, yang berarti seseorang mungkin dipromosikan karena dianggap memiliki kinerja rata-rata lebih tinggi dibandingkan Pegawai lain, meskipun kepemimpinannya tidak memuaskan. Pengadilan Negeri Manado merupakan salah satu lembaga penegak hukum pemerintah yang bertugas mengadili perkara pidana dan perkara banding, serta bertugas meninjau dan memutus setiap perkara yang ada di Pengadilan Negeri Manado.

Pengadilan Negeri Manado juga memberikan Promosi atau mutasi terhadap Pegawai agar meningkatkan keahlian kerja dan pengalaman kerja yang berdasarkan asas peraturan dan undang – undang yang berlaku. Sesuai pengamatan yang peneliti lakukan selama 4 bulan terdapat masalah antara lain : 1. Promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan tingkat keahlian yang dimiliki Pegawai. (seperti jabatan yang belum cocok dengan keahlian dalam bekerja) 2. Kualitas kerja masih perlu ditingkatkan pada Pengadilan Negeri Manado. (Masih ada pegawai yang sering keluar saat jam bekerja sehingga menunda pekerjaan yang diberikan) 3. Kinerja Pegawai sudah ditingkatkan tapi belum terjadinya Promosi jabatan. (contohnya pegawai yang sudah banyak memberikan prestasi kerja yang baik tapi belum adanya promosi jabatan terhadap pegawai)4. Proses pelaksanaan promosi jabatan belum efektif. (Mungkin adanya kendala dalam proses pelaksanaan