



**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA REPUBLIK
INDONESIA JAKARTA**

Jumiyati, Yunidyawati Azlina
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta
(Naskah diterima: 1 Maret 2020, disetujui: 25 April 2020)

Abstract

The purpose of this study was to determine whether or not there was an influence between promotions on employee performance at the Ministry of Communication and Information of the Republic of Indonesia Jakarta. The research method used in the preparation of this Final Project is a quantitative method. The sampling technique uses simple random sampling. The distribution of questionnaires is limited to employees of the staffing bureau and organization amounting to 150 employees, samples were taken using the Slovin formula to be 60 employees. Data is processed with SPSS version 23. From the correlation test results of 0.755 the value is included in the strong category, determination test with R Square 0.570, and the regression equation can be explained $Y=10.901+0.756X$, which indicates that without a promotion, the results from employee performance of 10.901 and if X rises or falls by 1 number or if the promotion is increased or decreased by 1% then it will increase or decrease performance by 0.756%.

Keywords: *Promotion, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan Tugas Akhir ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penyebaran kuesioner dibatasi hanya kepada pegawai biro kepegawaian dan organisasi yang berjumlah 150 pegawai, sampel diambil dengan menggunakan rumus *slovin* menjadi 60 pegawai. Data diolah dengan aplikasi SPSS versi 23. Dari hasil uji korelasi sebesar 0,755 nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat, uji determinasi dengan R Square 0,570 dan persamaan regresi dapat dijelaskan $Y=10,901+0,756X$, yang menunjukkan bahwa tanpa adanya promosi jabatan, maka hasil dari kinerja pegawai sebesar 10,901 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika promosi jabatan dinaikkan atau diturunkan 1% maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja sebesar 0,756%.

Kata kunci: Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Untuk mencapai tujuan instansi tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan instansi. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada-nya. Seorang pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi (instansi), karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu instansi melakuk-an banyak cara untuk meningkatkan ki-nerja pegawai termasuk promosi jabatan yang diberikan pada pegawai sesuai dengan ke-mampuan pegawai untuk mempertahankan kinerja pegawai, proses ini menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas pegawai.

Kementerian Komunikasi dan Informatika

yang bergerak dibidang pengelolaan sum-ber daya perangkat pos dan informatika, penye-lenggaraan pos dan informatika, penata kelola aplikasi informatika, pengelola infor-masi dan komunikasi publik, mempunyai tu-gas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dibutuhkan adanya pe-ningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manu-sia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan instansi, sehingga akan membe-rikan kontribusi positif bagi perkembangan instansi. Salah satu cara untuk memacu kinerja pegawai adalah dengan cara pemberian pro-mosi jabatan bagi pegawai, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah instansi. Promosi pekerjaan atau ja-batan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pimpinan. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada meraka yang berprestasi.

Promosi jabatan adalah pimpinan menai-kan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya

dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya. Tentunya setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi – fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Dengan demikian kinerja karyawan berpengaruh dengan kedudukan jabatan seseorang untuk dipromosikan ke level yang lebih tinggi sehingga karyawan merasa mendapat perhatian oleh perusahaan dalam mencapai rencana karir yang diinginkan dan menempatkan karyawan tersebut pada kedudukan jabatan yang tepat.

II. KAJIAN TEORI

2.1. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan menurut Afandi (2016: 19) menyatakan bahwa “Promosi jabatan yaitu pimpinan menaikan jabatan pegawai (karyawan) satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai (karya-

wan) bersangkutan melalui proses evaluasi (penilaian) serta dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level lebih tinggi.”

Menurut Manullang dan Marihot dalam (Wilis & Agustina, 2017) mengemukakan “Promosi berarti penaikan jabatan, yaitu menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada seorang pegawai, berarti pegawai tersebut baik keposisi lebih tinggi dalam struktur organisasi suatu badan usaha. Promosi tidak selalu diikuti kenaikan gaji, gaji itu bisa tetap, tetapi pada umumnya bertambah besarnya kekuasaan dan tanggung jawab seseorang bertambah juga balas jasa dalam bentuk uang yang diterimanya. Dalam hal ini kenaikan upah tidak selalu diartikan promosi.”

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan di atas tentang promosi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.

2.2. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Kurniasari, 2018) “Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuanti-

tas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Riniwati (2016:167) “Kinerja merupakan catatan yang diperoleh (dihasilkan) dari kegiatan pegawai yang melakukan aktivitasnya dan dikerjakan dalam jangka waktu tertentu.”

Menurut Wibowo dalam (Erri & Fajrin, 2018) mendefinisikan bahwa “Kinerja yaitu tentang melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 pasal 75 ayat 1 dan 2 tentang aparatur negeri sipil, penilaian kinerja ialah :

1. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, de-

ngan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

2. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif. Terukur, akuntabel, pertisipatif, dan transparan.

2.3. Konsep Dasar Operasional dan Perhitungan

1. Variabel Bebas (Independent)

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian yaitu:

$$X = \text{Promosi Jabatan}$$

2. Variabel Terikat (Dependent)

Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian adalah :

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

Tabel II.1

Kisi – Kisi Operasional Promosi Jabatan

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	No. Butir
Promosi Jabatan	Kepemimpinan	Komunikatif	Dapat berkomunikasi baik dengan atasan dan bawahan	1
		Intelektual	Mampu menyelesaikan dan mencari solusi permasalahan	2
		Memiliki visi yang baik	Memahami visi kerja	3

YAYASAN AKRAB PEKANBARU
Jurnal AKRAB JUARA
Volume 5 Nomor 2 Edisi Mei 2020 (272-286)

	Kinerja	Berprestasi	Memiliki target prestasi sebagai individu maupun tim	4
		Disiplin	Diwajibkan untuk mematuhi peraturan perusahaan	5
		Kerja sama	Dapat bekerja sama dengan baik diantara semua karyawan	6,7
	Loyalitas	Kejujuran	Sifat jujur harus diutamakan dalam bekerja	8
		Merasa memiliki	Mempunyai rasa memiliki ikut bertanggung jawab dan membantu perusahaan keluar dari masalah	9,10
		Kesetiaan	Wajib mempunyai loyalitas terhadap perusahaan	11

Sumber : Afandi (2016:24)

Tabel II.2 Kisi – kisi Operasional Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	No. Butir
Kinerja Pegawai	Hasil Kerja	Kuantitas Kerja	Dapat menyelesaikan tugas sesuai target	1
		Kualitas Kerja	Harus menjaga kualitas hasil kerja sesuai standar	2
		Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas	Dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien	3
	Perilaku Kerja	Disiplin Kerja	Wajib menaati peraturan perusahaan dan menerapkan disiplin kerja	4,5
		Inisiatif	Mempunyai inisiatif kerja	6
		Ketelitian	Ketelitian kerja wajib diperhatikan	7
	Pribadi	Kepemimpinan	Karyawan yang dipromosikan harus menjadi panutan	8
		Kejujuran	Kejujuran membuat reputasi baik	9
		Kreativitas	Meningkatkan daya kreativitas dan mengemukakan ide - ide baru bagi perusahaan	10,11

Sumber : Afandi (2016:73)

2.3.1. Uji Instrumen Penelitian

Di dalam penelitian ini instrumen yang digunakan peneliti untuk menyaring data digunakan angket (kuesioner).

1. Uji Validitas

Menurut Noor (2015:19) Uji validitas ini dapat disampaikan hal – hal pokoknya sebagai berikut:

- a. Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir – butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat men-definisikan suatu variabel.
 - b. Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu
 - c. Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel | df = n-k.
 - d. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka butir soal disebut valid
2. Uji Reliabilitas (Keandalan)
- Tentang uji reliabilitas ini dapat disampaikan hal – hal pokoknya, yaitu:
- a. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner, kuesioner tersebut, mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
 - b. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh pertanyaan.
 - c. Jika nilai $\alpha > 0.60$, disebut *reliabel*.

Rumus yang digunakan adalah rumus *alfa cronbach* sebagai berikut:

Tabel II.3**Skala Alpha Cronbach**

Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
0,00 - 0,20	Kurang Reliabel
0,21 - 0,40	Agak Reliabel
0,41 - 0,60	Cukup Reliabel
0,61 - 0,80	Reliabel
0,81 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Triton dalam (Yuliantari & Wiwin, 2018)

III. METODE PENELITIAN

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data – data adalah dengan teknik yaitu :

1. Metode Observasi (*Observation*)

Motode observasi digunakan dengan mengamati dan mencatat pola perilaku orang, objek atau kejadian – kejadian melalui cara sistematis. Metode observasi melakukan pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku pegawai.

Metode yang dilakukan penulis dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti sesuai dengan topik yang dibahas yaitu dengan datang langsung ke Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta.

2. Metode Kuesioner (*Questionnaire*)

Pengumpulan data melalui kuesioner menghasilkan data bersifat terstruktur sehingga peneliti dapat melakukan proses kuantitatif

data, yaitu mengubah data semula menjadi data berwujud angka.

Metode yang dilakukan penulis dengan cara membagikan kuesioner pada variabel (X) promosi jabatan dan variabel (Y) kinerja pegawai Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta yang bersifat tertutup kepada para responden yang bersangkutan.

3. Metode Dokumentasi

Metode ini penulis melakukan pengumpulan data dengan cara memperoleh catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti dari: buku - buku, internet, jurnal, dan sumber – sumber lainnya.

IV. HASIL PENELITIAN

4.1.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta, maka penulis menentukan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai biro kepegawaian dan organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta yang berjumlah 150 pegawai.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan adalah *simple random sampling*. Dalam teknik ini setiap individu memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk dijadikan subjek penelitian.

Penulis menggunakan rumus *Slovin* untuk pengambilan sampel pada penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 pegawai. Jadi sampel yang diambil dengan menggunakan rumus *Slovin* yaitu :

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

Dimana

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = *error tolerance* (batas toleransi kesalahan)

(10%

$$n = \frac{150}{1+150(0,1)^2} = \frac{150}{1+150(0,01)} = \frac{150}{2,5} = \\ 60 \text{ sampel}$$

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang penulis sebar kepada responden mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta, maka terdapat

beberapa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan jabatan responden. Berikut adalah karakteristik responden:

1. Jenis Kelamin

Tabel IV.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki - laki	40	67%
Perempuan	20	33%
Jumlah	60	100%

Sumber: Pengolahan data penelitian Ms.Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 40 orang dengan presentase sebanyak 67% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang dengan presentase sebanyak 33%.

2. Usia

Tabel IV.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	18 - 25 tahun	5	8%
2	26 - 35 tahun	23	38%
3	36 - 45 tahun	25	42%
4	46 - 55 tahun	4	7%
5	Lebih dari 56 tahun	3	5%
Jumlah		60	100%

Sumber: Pengolahan data penelitian Ms.Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan usia 18 – 25 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 8%, usia 26 – 35 tahun sebanyak 23 orang dengan presentase sebanyak 38%, usia 36 – 45 tahun sebanyak 25 dengan presentase sebanyak 42%, usia 46 – 55 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebanyak 7% dan usia lebih dari 56 tahun sebanyak 3 dengan presentase sebanyak 5%.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan

Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMU / Sederajat	6	10%
2	D3	24	40%
3	S1	25	42%
4	S2	3	5%
5	S3	2	3%
Jumlah		60	100%

Sumber: Pengolahan data penelitian Ms. Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pendidikan SMU/ Sederajat sebanyak 6 orang dengan presentase sebanyak 10%, D3 sebanyak 24 orang dengan presentase sebanyak 40%, S1 sebanyak 25 orang dengan presentase sebanyak 42%, S2 sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan S3 sebanyak 2 orang dengan presentase 3%.

4. Jabatan

Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Staf	32	53%
2	Analisis	14	23%
3	Fungsional	14	23%
Jumlah		60	100%

Sumber : Pengolahan data penelitian Ms. Excel, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jabatan staf sebanyak 32 orang dengan presentase sebanyak 53%, analisis sebanyak 14 orang dengan presentase 23% dan fungsional sebanyak 14 orang dengan presentase sebanyak 23%.

4.1.3 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum masuk dalam perhitungan Uji Korelasi, determinasi dan regresi, sebaiknya terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen untuk memastikan bahwa data yang dapat dipercaya. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

1. Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0,745	0,2144	Valid
	Y2	0,71	0,2144	Valid
	Y3	0,652	0,2144	Valid
	Y4	0,551	0,2144	Valid
	Y5	0,548	0,2144	Valid
	Y6	0,503	0,2144	Valid
	Y7	0,545	0,2144	Valid

	Y8	0,386	0,2144	Valid
	Y9	0,583	0,2144	Valid
	Y10	0,609	0,2144	Valid
	Y11	0,580	0,2144	Valid

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel ($df = n-2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jumlah sampel untuk validitas adalah 60 dan besarnya df dapat dihitung $60-2 = 58$. Dengan df 58 dan alpha 10% dengan uji dua arah didapat r tabel = 0,2144. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisa oleh penulis dengan program SPSS 23. Dengan ini variabel X yang terdiri 11 pernyataan tersebut telah teruji valid dan varibel Y yang terdiri 11 pernyataan dinyatakan valid.

Berdasarkan data spss yang telah diolah dari pernyataan X1 sampai dengan X11, menunjukkan bahwa nilai *corrected item – total correlation* sebesar 0,389 sampai dengan 0,655. Jadi nilai uji validitas variabel diatas dinyatakan valid karena nilai *corrected item correlation* $> 0,2144$.

Berdasarkan data spss yang telah diolah dari pernyataan Y1 sampai dengan Y11, menunjukkan bahwa nilai *corrected item – total correlation* sebesar 0,386 sampai dengan 0,745. Jadi nilai uji validitas variabel diatas

dinyatakan valid karena nilai *corrected item correlation* > 0,2144.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menguji masing – masing variabel dengan rumus *Cronbach's Alpha*, berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan perhitungan menggunakan SPSS.23 sebagai berikut :

Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas Promosi

Jabatan (X)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Promosi Jabatan (X)	0,857	0,81 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Pengolahan data penelitian SPSS 23, 2019

Dari tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel promosi jabatan yang bernilai 0,857 masuk dalam kategori sangat reliabel, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,872	0,81 - 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Pengolahan data penelitian SPSS 23, 2019

Dari tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja yang bernilai 0,872 masuk dalam katagori sangat reliabel, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.1.4. Data Hasil Kuesioner Variabel X

Berdasarkan kuesioner yang penulis bagikan kepada 60 responden telah terkumpul hasil jawaban kuesioner tersebut. Dibawah ini uraian jawaban hasil kuesioner pertanyaan berdasarkan masing-masing indikator variabel yang ingin diteliti, telah dihitung dan diperseptasekan sesuai dengan kriteria jawaban yang terdapat dalam kuesioner tentang promosi jabatan pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Berdasarkan tabel tentang kepemimpinan dapat dilihat bahwa pernyataan nomor 1, 47% responden menjawab sangat setuju , 50% responden menjawab setuju dan 3% responden menjawab ragu – ragu. Untuk pernyataan nomor 2, 32% responden menjawab sangat setuju, 65% responden menjawab setuju dan 3% responden menjawab ragu – ragu. Sedangkan untuk pernyataan nomor 3, 35% respon-

den menjawab sangat setuju dan 65% responden menjawab setuju.

2. Kinerja

Berdasarkan tabel tentang kepemimpinan dapat dilihat bahwa pernyataan nomor 4, 18% responden menjawab sangat setuju , 78% responden menjawab setuju dan 3% responden menjawab ragu – ragu. Untuk pernyataan nomor 5, 48% responden menjawab sangat setuju, 52% responden menjawab setuju. Untuk pernyataan nomor 6, 52% responden menjawab sangat setuju dan 48% responden menjawab setuju. Sedangkan pernyataan nomor 7, 52% responden menjawab sangat setuju, 48% responden menjawab setuju.

3. Loyalitas

Berdasarkan tabel tentang kepemimpinan dapat dilihat bahwa pernyataan nomor 8, 72% responden menjawab sangat setuju, 28% responden menjawab setuju. Untuk pernyataan nomor 9, 62% responden menjawab sangat setuju, 38% responden menjawab setuju. Untuk pernyataan nomor 10, 68% responden menjawab sangat setuju dan 32% responden menjawab setuju. Sedangkan untuk pernyataan nomor 11, 50% responden menjawab sangat setuju, 48% responden menjawab setuju dan 2% menjawab ragu – ragu.

4.1.5. Data Hasil Kuesioner Variabel Y

Berdasarkan kuesioner yang penulis bagikan kepada 60 responden telah terkumpul hasil jawaban kuesioner tersebut. Dibawah ini uraian jawaban hasil kuesioner pertanyaan berdasarkan masing-masing indikator variabel yang ingin diteliti, telah dihitung dan dipresentasikan sesuai dengan kriteria jawaban yang terdapat dalam kuesioner tentang kinerja pegawai pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Berdasarkan tabel tentang kepemimpinan dapat dilihat bahwa pernyataan nomor 1, 25% responden menjawab sangat setuju , 73% responden menjawab setuju dan 2% responden menjawab ragu – ragu. Untuk pernyataan nomor 2, 18% responden menjawab sangat setuju, 82% responden menjawab setuju. Sedangkan untuk pernyataan nomor 3, 20% responden menjawab sangat setuju dan 80% responden menjawab setuju.

2. Perilaku Kerja

Berdasarkan tabel tentang kepemimpinan dapat dilihat bahwa pernyataan nomor 4, 60% responden menjawab sangat setuju , 38% responden menjawab setuju dan 2% responden menjawab ragu – ragu. Untuk pernyataan

nomor 5, 53% responden menjawab sangat setuju, 47% responden menjawab setuju. Untuk pernyataan nomor 6, 40% responden menjawab sangat setuju dan 60% responden menjawa setuju. Sedangkan pernyataan nomor 7, 42% responden menjawab sangat setuju, 58% responden menjawab setuju.

3. Sifat Pribadi

Berdasarkan tabel tentang kepemimpinan dapat dilihat bahwa pernyataan nomor 8, 55% responden menjawab sangat setuju, 45% responden menjawab setuju. Untuk pernyataan nomor 9, 40% responden menjawab sangat setuju, 60% responden menjawab setuju. Untuk pernyataan nomor 10, 23% responden menjawab sangat setuju dan 73% responden menjawab setuju dan 3% responden menjawab ragu - ragu. Sedangkan untuk pernyataan nomor 11, 22% responden menjawab sangat setuju, 70% responden menjawab setuju dan 8% menjawab ragu - ragu.

4.2. Analisis Variabel X Terhadap Y

4.2.1. Uji Koefisien Korelasi

Setelah diketahui butir – butir dalam instrumen valid dan dapat dipercaya, maka selanjutnya adalah mencari arah kuatnya hubungan antara promosi jabatan dan kinerja pegawai menggunakan rumus korelasi. Melalui bantuan program SPSS.23 maka hasil

hubungan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel IV.18 Uji Koefisien Korelasi**Correlations**

		Promosi	Kinerja
Promosi	Pearson Correlation	1	,755**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	,755**	1
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60

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

Sumber: Pengolahan data penelitian SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (hubungan) antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai sebesar 0,755. Berdasarkan ukuran umum korelasi, nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji koefisiensi korelasi dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) senilai $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta.

4.2.2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan proporsi untuk menentukan terjadinya persentase variansi bersama antara variabel X dengan variabel Y jika dikalikan dengan 100%.

Tabel IV.19 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,570	,563	2,329

a. Predictors: (Constant), Promosi

Sumber: Pengolahan data penelitian SPSS 23, 2019

Dari tabel di atas nilai koefisiensi determinasi (R Square) sebesar 0,570 artinya 57% variabel promosi jabatan dapat dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 57% = 43%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Berikut ini adalah rumus perhitungan koefisiensi determinasi yang menunjukkan persenan pengaruh dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai:

$$\text{KD} = r^2 \times 100\%$$

$$\begin{aligned}\text{KD} &= (0,755)^2 \times 100\% \\ &= 0,570 \text{ atau } 57\%\end{aligned}$$

4.2.3. Uji Persamaan Regresi

Tabel IV.20 Uji Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,901	4,253		2,563	,013
	,756	,086	,755	8,773	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data penelitian SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai sig senilai $0,000 < 0,05$ maka keputusan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Republik Indonesia.

Berdasarkan tabel perhitungan SPPS.23 di atas, dapat diperoleh persamaan yaitu:

$$Y = \alpha + b X$$

$$Y = 10,901 + 0,756X$$

1. Konstanta sebesar 10,901 menyatakan bahwa jika tidak ada promosi jabatan pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta, maka kinerja pegawai sebesar 10,901.
2. Koefisien regresi sebesar 0,756 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali atau 1% promosi jabatan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,756 dan sebaliknya.

Jika promosi jabatan mengalami penurunan 1 kali atau 1% maka kinerja pegawai diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,756. Jadi arah hubungan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai adalah positif artinya searah berbanding lurus.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada biro kepegawaian dan organisasi di Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji koefisiensi korelasi dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) senilai $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Jakarta.
2. Berdasarkan tabel uji koefisiensi korelasi diperoleh hasil nilai korelasi (hubungan) antara promosi jabatan dengan kinerja karyawan sebesar 0,755. Berdasarkan ukuran umum korelasi, nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh hasil sebesar 57% menunjukkan bahwa pengaruh promosi jabatan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
4. Berdasarkan perhitungan persamaan regresi sederhana diperoleh persamaan $Y' = 10,901 + 0,756 X$ yang menunjukkan bahwa tanpa adanya promosi jabatan, maka hasil dari kinerja sebesar 10,901 dan jika promosi jabatan (X) naik atau turun 1 angka atau jika promosi jabatan dinaikkan atau diturunkan sebesar 1% maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja sebesar 0,756.

DAFTAR PUSTAKA

Erri, D., & Fajrin, A. N. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, 16(1), 77–83.

<https://doi.org/10.31294/JP.V16I1.3228>

<https://doi.org/10.31294/WIDYACIPTA.V2I1.2551>

<https://doi.org/10.31294/WIDYACIPTA.V2I1.2975>

Kurniasari, R. 2018. Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.

RINI, S. R. 2018. Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank CIMB Niaga tbk Bintaro Griya Niaga. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 118–125.

Wilis, S. F., & Agustina, T. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan Jakarta Selatan. *Simnasiptek* 2017, 1(1), 67–72. Retrieved from <http://seminar.bsi.ac.id/simnasiptek/index.php/simnasiptek-2017/article/view/159>

Yuliantari, K., & Wiwin. 2018. Pengaruh Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Tukangroti.com di Bekasi. *Akrab Juara*, 3(November), 9–21. Retrieved from <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjara/issue/view/24>