

**HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menempuh Ujian Sidang Sarjana
Jurusan Pendidikan Ekonomi Program Manajemen Perkantoran



Oleh :
LIA MARLIA
034396

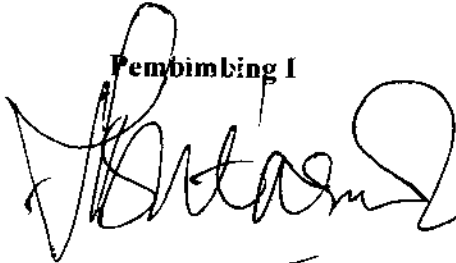
**FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2007

LEMBAR PENGESAHAN

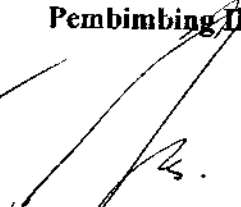
Skripsi ini telah disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Dra. Hj. Nani Sutarni, M.Pd.
NIP 131 570 040

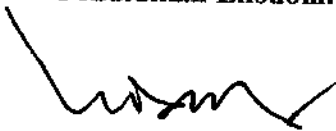
Pembimbing II



Rasto, S.Pd., M.Pd.
NIP 132 296 305

Mengetahui,

Ketua Jurusan
Pendidikan Ekonomi



DR. H. Edi Suryadi, M. Si.
NIP 131 626 694

Ketua Program
Pendidikan Manajemen Perkantoran



Drs. Bidi Santoso, M. Si.
NIP 131 663 902

Tanggung Jawab Yuridis
Ada pada Penulis



Lia Marlia
NIM 034396



ABSTRAK

HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANDUNG

Oleh:
Lia Marlia
034396

Skripsi ini dibimbing oleh
Dra. Hj. Nani Sutarni M.Pd. dan Rasto S.Pd., M.Pd.

Permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini adalah berapa besar hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. Variabel X (Promosi Jabatan) diukur melalui indikator prestasi kerja, tanggung jawab, senioritas, kecakapan, kompetensi, keadilan dan formasi. Variabel Y (Kinerja Pegawai) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas, kerjasama, kesadaran, pengetahuan tentang pekerjaan, inisiatif dan kualitas pribadi.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Penggunaan metode ini tertuju pada pemecahan masalah yang ada sekarang ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung sebanyak 74 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan wawancara. Pengolahan data dengan menggunakan *rank spearman Brown* (Uji Korelasi Rank Spearman).

Uji korelasi menghasilkan nilai sebesar 0.27. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung, dengan koefisien determinasi sebesar 7.29%. Hal ini berarti, hubungan yang masih rendah antara promosi jabatan dengan kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata sebesar 3.36. Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung ini sudah cukup baik dan memiliki skor rata-rata jawaban responden sebesar 3.34.

Saran dari hasil penelitian ini adalah agar instansi dalam melaksanakan promosi jabatan harus lebih memperhatikan mengenai unsur senioritas yang menekankan pada lamanya bekerja atau masa kerja pegawai selama mengabdikan di instansi. Guna meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan untuk dapat meningkatkan kesadaran pegawai dalam bekerja.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD)”. Penulis menyadari bahwa tanpa izin dan pertolongan dari Allah SWT, skripsi ini tidak akan mungkin selesai tepat pada waktunya.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana (S1) Pendidikan pada Program Pendidikan Manajemen Perkantoran Jurusan Pendidikan Ekonomi FPIPS Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini, baik dalam penyajian maupun dalam tata cara penulisan karena keterbatasan yang penulis miliki. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan.

Bandung, Juli 2007

Penulis

Lia Marlia

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari selesainya skripsi ini tidak terlepas dari berbagai hambatan dan kesulitan yang dihadapi, namun berkat bantuan, dorongan dan bimbingan serta pengarahan dari berbagai pihak, akhirnya penyusunan skripsi ini dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. DR. H. Sunaryo Kartadinata, M.Pd., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. DR. H. Suwarman Al Muchtar, SH, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial.
3. Bapak DR. H. Edi Suryadi, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Drs. Budi Santoso, M.Si, selaku Ketua Program Manajemen Perkantoran. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Pendidikan Pengetahuan Ilmu Sosial. Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Bapak Prof. DR. H. M. Idochi Anwar, M.Pd., selaku Ketua Tim Pembahasan Skripsi Program Pendidikan Manajemen Perkantoran Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia, beserta staf.
6. Ibu Dra. Hj. Nani Sutarni, M.Pd., selaku pembimbing I yang selalu membimbing dan memberi petunjuk dalam penelitian skripsi ini.

7. Bapak Rasto, S.Pd., M.Pd., selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan perhatian telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing serta dorongan pada penulis.
8. Seluruh Dosen, Staf Pengajar, Staf Bagian Akademik, Bagian Kemahasiswaan FPIPS UPI, dan semua pihak yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan kepada penulis dari awal perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi.
9. Bapak Asep Ruswandi, selaku kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat yang telah memberi izin kepada penulis untuk penelitian.
10. Bapak Engkan Iskandar, SH., selaku Kepala Sub Bagian Umum Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang telah mengizinkan sekaligus membantu penulis dalam memberikan data yang berhubungan dengan penelitian ini.
11. Seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang membantu kelancaran penelitian ini.

Bapak Pandi dan Mama I. Syamsiah serta adik-adikku (Reni Nur Anggraeni dan Aryanto Tantowi yang telah memberikan segala limpahan kasih sayang, dengan penuh keikhlasan mendoakan ananda tiada henti dan memberikan semangat dan dorongan baik moril maupun materil yang tiada terkira yang sangat berharga dan tiada ternilai.

Nanang Darsana, SE. Terima kasih atas segala perhatian, do'a, dukungan dan kasih sayang yang sangat berarti buat penulis dan tak mungkin terlupakan.

Sahabat-sahabatku sekaligus saudara-saudaraku Ninik, Hani, Tio, Cici, Widi, Neni dan Listia terima kasih atas segala keceriaan, kesedihan, nasehat, bantuan dan dorongan kepada penulis, serta kebersamaannya dalam menempuh cita-cita. Teman-teman seperjuangan Puspa, Eli, Rosita, Retno, Fatmawati, Tria dan firman yang telah memberikan masukan-masukan bermanfaat pada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Teman-teman kuliah Program Manajemen Perkantoran 2003 yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, makasih atas bantuan dan dukungannya. Rekan MP'01 dan MP'02, berjuang terus kawan. Serta semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya terhadap kelancaran penelitian dan penulisan skripsi ini.

Mudah-mudahan Allah SWT yang Maha Pemurah membalas jasa dan kebaikan anda semua dengan balasan yang sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Akhirnya semoga apa yang penulis usahakan ini mendapat rahmat dan ampunan serta ridha dari Allah AWT. Amien.

Bandung, Juli 2007

Penulis

*"Dan tidaklah manusia memperoleh apa-apa buat dirinya
kecuali dari apa yang diusahakannya".
(Q.S An Najm : 39)*

*"Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian dari
apa yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat
perhitungannya".
(Q.S Al-Baqarah : 202)*

*"Sebagai rasa terima kasih atas wujud bakti Ananda
kepada Ayahanda dan Ibunda atas cinta dan kasih
sayang yang tak pernah padam dan sebagai ucapan rasa
sayangku kepada adik-adikku,, keluargaku serta orang-
orang yang telah memberikan makna dalam setiap
langkah kecilku, karya tulis ini juga kupersembahkan
kepada seseorang yang selalu membimbing, menunggu
dan mendo'akan dalam suasana suka dan duka".*



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
1.4 Kerangka Berfikir	7
1.5 Asumsi dan Premis	15
1.5.1 Asumsi	15
1.5.2 Premis	15
1.6 Hipotesis	17
1.7 Sistematika Pembahasan	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Promosi Jabatan	19
2.1.1 Pengertian Promosi Jabatan	19
2.1.2 Penetapan Kriteria untuk Promosi Jabatan	20
2.1.3 Jenis-Jenis Promosi Jabatan	22
2.1.4 Tujuan Promosi Jabatan	24
2.2 Konsep Kinerja	26
2.2.1 Pengertian Kinerja	26
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.2.3 Penilaian Kinerja	32
2.2.3.1 Pengertian Penilaian Kinerja	32
2.2.3.2 Ruang Lingkup Penilaian Kinerja	34
2.2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja	36
2.2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	39
2.3 Hubungan antara Promosi jabatan dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	43
3.2 Operasionalisasi Variabel	44
3.2.1 Definisi Operasional Variabel Promosi Jabatan	44
3.2.2 Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai	46

3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	49
3.4	Sumber Data Penelitian	51
3.5	Teknik Pengumpulan Data	51
3.6	Prosedur Pengolahan Data	55
3.7	Teknik Pengolahan Data	57
3.7.1	Perhitungan Persentase	57
3.7.2	Uji Hipotesis	58
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	62
4.1.1	Profil Umum Kantor BKD	62
4.1.1.1	Landasan Hukum BKD	62
4.1.1.2	Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Kebijakan BKD	62
4.1.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi Kantor BKD	64
4.1.1.4	Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kantor BKD	64
4.1.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	67
4.1.2.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Promosi Jabatan	67
4.1.2.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai	68
4.1.3	Deskripsi Data	70
4.1.3.1	Deskripsi Variabel Promosi Jabatan	70
4.1.3.2	Deskripsi Variabel Kinerja	78
4.1.4	Pengujian Uji Hipotesis	87
4.1.4.1	Membuat Rumusan Hipotesis	87
4.1.4.2	Menghitung Korelasi	87
4.1.4.3	Uji Signifikansi	91
4.1.4.4	Menghitung Koefisien Determinasi	93
4.2	Pembahasan	93
4.2.1	Analisis Promosi Jabatan	93
4.2.2	Analisis Kinerja Pegawai	97
4.2.3	Analisis Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai	100
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	103
5.2	Saran-saran	104
 DAFTAR PUSTAKA		105
 LAMPIRAN-LAMPIRAN		108

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Rata-rata Kehadiran dan Apel BKD Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung Tahun 2006	3
Tabel 2.1 Beberapa Faktor untuk Mengetahui Tingkat Kinerja (Pegawai yang Tidak Efektif)	29
Tabel 2.2 Tipe dan Sumber Imbalan Ekstrinsik dan Intrinsik yang Selektif	41
Tabel 3.1 Operasional Variabel X (Promosi Jabatan)	45
Tabel 3.2 Operasional Variabel Y (Kinerja Pegawai)	47
Tabel 3.3 Rekapitulasi Jumlah Karyawan BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung	50
Tabel 3.4 Pemetaan Kisi-kisi Angket Variabel Promosi Jabatan dan Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 3.5 Pola Pembobotan Kuesioner	56
Tabel 3.6 Rekapitulasi Hasil Skoring Angket	56
Tabel 3.7 Skala Penafsiran Rata-Rata Skor Jawaban Responden.....	57
Tabel 3.8 Batas-batas Nilai r (Korelasi).....	60
Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan.....	66
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	68
Tabel 4.3 Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Variabel Promosi Jabatan.....	69
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Indikator Prestasi Kerja.....	70
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab.....	71
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Indikator Senioritas.....	72

Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kompetensi.....	74
Tabel 4.8	Tanggapan Responden terhadap Indikator Keadilan.....	75
Tabel 4.9	Tanggapan Responden terhadap Indikator Formasi.....	76
Tabel 4.10	Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	77
Tabel 4.11	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja.....	78
Tabel 4.12	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja.....	79
Tabel 4.13	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kreativitas.....	80
Tabel 4.14	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kerjasama.....	81
Tabel 4.15	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kesadaran.....	82
Tabel 4.16	Tanggapan Responden terhadap Indikator Pengetahuan tentang Pekerjaan.....	83
Tabel 4.17	Tanggapan Responden terhadap Indikator Inisiatif.....	84
Tabel 4.18	Tanggapan Responden terhadap Indikator Kualitas Pribadi.....	85
Tabel 4.19	Data Hasil Pengamatan dan Rank Variabel X dan Variabel Y.....	86

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 Model Umum Perilaku dalam Organisasi	8
Gambar 1.2 Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja	9
Gambar 1.3 Tipe dan Akurasi Ukuran-ukuran Prestasi Kerja	13
Gambar 1.4 Model Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai	15
Gambar 2.1 Tipe dan Akurasi Ukuran-ukuran Prestasi Kerja	30
Gambar 2.2 Model Dimensi Kerja	31
Gambar 2.3 Model Elemen-elemen Kunci Sistem Penilaian Prestasi Kerja	33
Gambar 4.1 Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Prestasi Kerja.....	71
Gambar 4.2 Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab.....	72
Gambar 4.3 Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Senioritas.....	73
Gambar 4.4 Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Kompetensi.....	74
Gambar 4.5 Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Keadilan.....	75
Gambar 4.6 Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Formasi.....	76
Gambar 4.7 Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja.....	78

Gambar 4.8	Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja.....	79
Gambar 4.9	Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Kreativitas.....	80
Gambar 4.10	Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Kerjasama.....	81
Gambar 4.11	Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Kesadaran.....	82
Gambar 4.12	Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Pengetahuan tentang Pekerjaan.....	83
Gambar 4.13	Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Inisiatif.....	84
Gambar 4.14	Poligon Kecenderungan Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Pribadi.....	85
Gambar 4.15	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis.....	91
Gambar 4.16	Poligon Skor Rata-rata Masing-masing Indikator pada Variabel Promosi Jabatan.....	93
Gambar 4.17	Poligon Skor Rata-rata Masing-masing Indikator pada Variabel Kinerja.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
1. Surat-Surat Penelitian.....	107
2. Frekuensi Bimbingan.....	110
3. Angket.....	112
4. Struktur Organisasi.....	124
5. Daftar Nama Pegawai BKD.....	125
6. Tabel Distribusi Data Responden.....	127
7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Angket.....	129
8. Pemetaan Item-item Angket	146
9. Tabel Nilai-Nilai Produk Moment.....	148
10. Daftar Riwayat Hidup.....	149

