

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa skripsi Sarjana Manajemen Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

**NPM : 20520105**

**Program Studi : Manajemen**

**Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN  
INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan, Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Strata Satu (S1)**

**Program Studi Manajemen**

**Pembimbing Utama**

**Gloria J.M Sianipar, SE., M.Si**



**Dekan**

**Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si**

**Pembimbing Pendamping**

**Romindo M Pasaribu, SE., MBA**

**Ketua Program Studi**

**Romindo M Pasaribu, SE., MBA**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah jenis manajemen yang berfokus untuk memaksimalkan kemampuan pegawai dengan menggunakan berbagai strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi suatu instansi. Untuk itu, sumber daya manusia harus memiliki kualitas seperti pengetahuan, keterampilan, kreatifitas dan inovasi, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan organisasi yang cepat. Instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan keberhasilan mencapai tujuan tersebut bergantung pada kemampuan pegawai yang terlibat. Keberhasilan atau pencapaian suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya dengan kata lain, tujuan organisasi dapat dicapai melalui upaya pegawainya. Tanpa SDM yang baik, organisasi atau instansi tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

DISKOMINFO (Dinas Komunikasi dan Informatika) Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di jalan H. M Said No. 27 merupakan salah satu lembaga Dinas yang bergerak dalam bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Di bawah tanggung jawab Gubernur, Dinas Komunikasi dan Informatika Provsu bertanggung jawab untuk membantu dalam pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika, persandian, dan statistik. Bidang-bidang ini merupakan kewenangan daerah dan menerima tugas pembantuan dari pemerintah. Diskominfo dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, tentang perangkat daerah yang ditindak lanjuti dengan peraturan daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dinas Komunikasi dan Informatika Provsu memiliki hubungan dengan Kemkominfo (Kementerian Komunikasi dan Informatika). Tujuan pembentukan Dinas Komunikasi dan Informatika Provsu adalah untuk mendorong dan mendukung pelaksanaan program kerja kementerian Kominfo, terutama di Provisi Sumatera Utara. Diskominfo berperan sebagai

lembaga kedinasan yang mengelola sistem Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk menyampaikan informasi-informasi kepada masyarakat dan membantu orang-orang di Provinsi Sumatera Utara khususnya mendapatkan dan memanfaatkan informasi yang bermanfaat.

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pemerintah mengatur pegawai dan aparatur dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan dipekerjakan dalam jabatan negeri atau pekerjaan negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, PNS merupakan komponen utama sumber Daya Aparatur Negara, yang memiliki peran yang signifikan dalam mengembangkan tugas pemerintahan, termasuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja PNS sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menetapkan bahwa penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Menurut pasal 3, penilaian kinerja PNS didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu, tingkat unit dan tingkat organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 pasal 1 ayat 3 Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuannya untuk meningkatkan Prestasi dan kinerja PNS. Prestasi kerja PNS akan dimulai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu : SKP ( Sasaran Kerja Pegawai), adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seseorang PNS,

dan Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun unsur-unsur penilaian kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara adalah mengenai Kepribadian pegawai yaitu SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), berorientasi Pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1**

**Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan**

Unsur Penilaian Kinerja	2021	2022	Perbandingan	Keterangan
Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	83,6	81,8	Turun	Tingkat Kinerja Sangat Baik = 91-100 Baik = 76-90 Cukup = 60-75
Berorientasi Pelayanan	82	84	Naik	
Akuntabel	83	80	Turun	
Kompeten	82	82	Tetap	
Harmonis	82	80	Turun	
Loyal	81	81	Tetap	
Adaptif	82	82	Tetap	
Kolaboratif	83	83	Tetap	
Rata -rata	575	572	Turun	
Rata-rata Penilaian Kinerja	82,14	81,71	Turun	

**Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021-2022**

**Sumber :** Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, 2021-2022

Berdasarkan data Tabel 1.1 kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2021 dan tahun 2022 akan sangat baik jika mereka memiliki keahlian yang tinggi. Pada tahun 2021, rata-rata kinerja pegawai adalah 82,14 yang diperoleh dari hasil rata-rata dibagi dengan perilaku kerja dan pada tahun 2022, nilai kerja rata-rata turun menjadi 81,71 yang diperoleh dari hal yang sama dengan hasil penilaian perilaku kerja dibagikan. Dan

prestasi kerja tahunan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara menurun. Berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai maka pegawai harus meningkatkan kinerja kerja mereka untuk menjadi lebih baik lagi. Peningkatan kinerja pegawai sendiri akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi harus selalu memastikan bahwa pegawai bekerja dengan kinerja yang baik. Kinerja pegawai di divisi Komunikasi Informatika berdampak pada tujuan organisasi yaitu untuk memberikan layanan yang baik kepada masyarakat, terutama dalam hal pembinaan dan pengawasan terhadap kebutuhan informasi.

Salah satu unsur penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia adalah Promosi Jabatan. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan diskominfo Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan kompetensi, wawasan, serta kehandalan pegawai dalam menjalankan tugas. Pelaksanaan promosi jabatan adalah performa yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya dengan lebih banyak wewenang dan tanggung jawab. Promosi jabatan ini biasanya dilakukan berdasarkan faktor senioritas, seperti lamanya bekerja atau tingkat pengalaman. Promosi diharapkan dapat membantu sumber daya manusia untuk menunjukkan kemampuan terbaik pegawai. Berdasarkan prasurevei berupa wawancara yang dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 13 November 2023 yang mendapat promosi jabatan periode 2019 – 2024 yaitu 61 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Peraturan Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Pasal 1 ayat 5 Kompetensi adalah Pengetahuan, Keterampilan, dan sikap/perilaku seseorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Menurut Wibowo (2016), Kompetensi didefinisikan sebagai

kemampuan untuk melaksanakan, melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk posisi tersebut. Menurut Edison (2016), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap. Kompetensi adalah bagian kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pegawai mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau mencapai hasil yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena kompetensi umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas tertentu, kompetensi sangat penting untuk membangun dan mempertahankan keunggulan bersaing secara berkelanjutan. Di era globalisasi berbasis pengetahuan saat ini, kompetensi adalah aset organisasi yang paling penting. Selain itu untuk memperoleh keberhasilan, perlu diupayakan kompetensi yang memiliki keterampilan dan pengetahuan.

**Tabel 1.3**

**Kompetensi Pegawai Menurut Pendidikan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provsu 2023**

No	Unit Kerja	Pendidikan					
		S3	S2	S1	D3	SMA	SMP
1	Bidang Sekretariat	1	1	5	1	0	0
2	Bidang Umum dan Kepegawaian	0	0	5	1	3	2
3	Bidang Keuangan	0	1	4	0	4	0
4	Bidang Informasi dan Komunikasi Publik	0	2	2	1	3	0
5	Bidang Statistik Sektoral	1	2	0	2	1	0
6	Bidang Aplikasi Informatika	0	1	6	1	2	0

7	Bidang Persandian dan Keamanan Informasi	0	2	5	1	1	0
		2	9	27	7	14	2
Jumlah		61 Pegawai					

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 61 pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provsu, dengan 2 pegawai memiliki tingkat pendidikan S3, dengan 9 pegawai memiliki tingkat pendidikan S2, 27 pegawai memiliki tingkat pendidikan S1, 7 pegawai memiliki tingkat pendidikan D3, 14 pegawai memiliki tingkat pendidikan SMA, dan yang terakhir yaitu 2 orang yang memiliki tingkat pendidikan SMP. Namun masalah kompetensi disini adalah masih terdapatnya PNS yang berlatarbelakang pendidikan SMP dan SMA dan mayoritas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika berlatarbekang pendidkan S1.

**Tabel 1.4**

**Kompetensi Pegawai Menurut BIMTEK Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu 2021-2023**

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Kegiatan BIMTEK
1	Kepala Bidang	10 pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengikuti pelatihan sosialisasi pelaksanaan pemberdayaan kelompok informasi masyarakat</li> <li>2. Mengikuti pelatihan jiwa korsa bagi anggota KORPRI</li> <li>3. Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penilaian mandiri SPIP terintegrasi</li> <li>4. Mengikuti pelatihan sosialisasi implementasi E-arsip terintegrasi</li> </ol>
2	Kepala Seksi	9 Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengikuti pelatihan karakter kebangsaan Indonesia</li> <li>2. Mengikuti pelatihan pembinaan ideologi pancasila</li> <li>3. Mengikuti pelatihan pembentukan karakter berbasis pancasila</li> <li>4. Mengikuti pelatihan dan pembekalan Asesor PMPRB</li> <li>5. Mengikuti pelatihan bimbingan teknis</li> </ol>

			penilaian mandiri SPIP terintegrasi 6. Mengikuti pelatihan sosialisasi aplikasi E-Absensi 7. Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penyusunan standar pelayanan 8. Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penyusunan peta proses bisnis instansi Pemerintah
3	Bendahara	1 Pegawai	1. Mengikuti pelatihan sosialisasi sistem dan prosedur penatausahaan keuangan 2. Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penatausahaan pembayaran
4	Pranata Komputer	1 Pegawai	1. Mengikuti pelatihan pembinaan ideologi pancasila
5	Staf	40 Pegawai	1. Mengikuti pelatihan sosialisasi pelaksanaan pemberdayaan kelompok informasi masyarakat. 2. Mengikuti pelatihan revolusi mental 3. Mengikuti pelatihan pemanfaatan dan meningkatkan daya saing 4. Mengikuti pelatihan karakter kebangsaan Indonesia 5. Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penyusunan peta proses bisnis instansi Pemerintah 6. Mengikuti pelatihan sosialisasi aplikasi e-absensi 7. Mengikuti pelatihan dan pembekalan asesor PMPRB 8. Mengikuti pelatihan dan pembinaan ideologi pancasila 9. Mengikuti pelatihan pembentukan karakter berbasis pancasila 10. Mengikuti pelatihan sosialisasi implemtnasi e-arsip terintegrasi
Jumlah Pegawai		61 Pegawai	

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 61 pegawai yang mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu pegawai mengatakan bahwa jumlah keseluruhan yang mengikuti pelatihan BIMTEK hanya 61 pegawai, hal tersebut dikarenakan pegawai tersebut masih kurang ikut ambil partisipasi untuk mengikuti pelatihan sehingga hal itu



dikhawatirkan akan menjadi hambatan bagi pegawai diskominfo khususnya dalam melaksanakan program kegiatan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan prasarvei berupa wawancara yang dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 13 November 2023 terdapat masalah yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Menurut ibu Jenny Marlina S.Sos yang merupakan staf pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, penyebab menurunnya kinerja pegawai yaitu kurangnya promosi jabatan dan kompetensi kerja karena promosi yang dilakukan kurang tepat dan ketidaksesuaian dengan keahlian sehingga masih banyak pegawai yang telat menyerahkan laporan pekerjaannya dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin, M. S. M. (2020) menemukan hasil penelitian bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten Aceh Tengah. Penelitian yang dilakukan Manopo, B. (2022) menemukan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado.

Berdasarkan penjelasan diatas atau uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ?
3. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi peneliti  
Penulis melakukan penelitian ini untuk memperluas pengetahuan penulis tentang pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sebagai tugas akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Fakultas Ekonomi & Bisnis Prodi Manajemen di Universitas HKBP Nommensen.
2. Bagi Instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara  
Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Bagi Universitas HKBP Nommensen  
Sebagai literatur tambahan dipergustakaan untuk bidang peneliti mengenai pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya  
Sebagai referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini akan menjadi referensi atau penguatan teori tentang pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2016), kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai ketika mereka bekerja sesuai dengan standart yang berlaku untuk posisi mereka. Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dapat diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10, kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Kinerja pegawai adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika kinerja pegawai semakin tinggi atau semakin baik, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menetapkan bahwa penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Menurut pasal 3, penilaian kinerja PNS didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu, tingkat unit dan tingkat organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 pasal 1 ayat 3 Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuannya untuk meningkatkan Prestasi dan kinerja PNS. Prestasi kerja PNS akan dimulai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu : SKP ( Sasaran Kerja

Pegawai), adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seseorang PNS, dan Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pemahaman diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja selama proses melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Meningkatkan kinerja pegawainya akan menghasilkan tingkat kinerja yang optimal dan baik.

### **2.1.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

#### **1. Kemampuan**

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pendidikan).

#### **2. Motivasi**

Bagaimana seorang pegawai bersikap terhadap lingkungan kerja pegawai. Motivasi adalah kondisi yang mendorong pegawai untuk menggerakkan diri untuk mencapai tujuan.

#### **3. Efektivitas dan efisiensi**

Jika tujuan dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Namun, jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai, maka akan mengakibatkan kepuasan, meskipun kegiatan tersebut efektif, dan disebut tidak efisien.

#### **4. Wewenang (otoritas)**

Otoritas ini adalah karakteristik komunikasi dalam suatu organisasi formal dimana anggota memiliki wewenang untuk melakukan tugas sesuai dengan kontribusinya.

#### **5. Disiplin**

Pegawai harus disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi tempat mereka berkerja.

6. Inisiatif

Inisiatif membutuhkan kreativitas dan daya pikir untuk membuat konsep yang relevan dengan tujuan organisasi.

7. Promosi Jabatan

Pegawai yang berprestasi tinggi dipromosikan untuk mendapatkan lebih banyak kesempatan, posisi, dan imbalan jasa untuk meningkatkan kepuasan dan kebanggaan pegawai dan meningkatkan status sosial pegawai.

### **2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 , indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Berorientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan layanan terbaik kepada orang-orang yang dilayani termasuk atasan, rekan kerja, unit kerja terkait instansi.

2. Akuntabel

Akuntabel merupakan bentuk pertanggung jawaban seseorang pegawai dalam melakukan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi.

3. Kompeten

Kompeten merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas atau tanggung jawab secara efektif.

4. Harmonis

Harmonis merupakan perilaku seorang pegawai untuk saling menghormati dan menghargai perbedaan pendapat dan sikap, mendengarkan dan memahami pendapat orang lain, menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

5. Loyal

Loyal merupakan sikap kesetiaan dan kepatuhan yang ditunjukkan oleh seorang pegawai melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku baik.

#### 6. Adaptif

Adaptif merupakan kemampuan seseorang pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah.

#### 7. Kolaboratif

Kemampuan dan keinginan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dan dalam unit kerjanya serta organisasi lain untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ditentukan dengan cara memaksimalkan manfaat dan efisien.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif.

### **2.2 Promosi Jabatan**

Promosi Jabatan merupakan Kepercayaan dan pengakuan organisasi atau institusi terhadap kemampuan pegawai. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Menurut Siagian (2015) Promosi jabatan adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar.

Menurut Afandi (2018), promosi jabatan terjadi ketika seorang pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulannya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya. Promosi ini terjadi setelah pegawai atau karyawan tersebut melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak untuk dipromosikan ke jabatan yang

lebih tinggi. Intansi dapat memberikan promosi jabatan kepada pegawainya untuk meningkatkan kinerja mereka dan mempromosikan mereka ke jabatan yang lebih tinggi. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi oleh pegawai agar intansi dapat memberikan promosi jabatan secara adil. Jika tidak ada promosi jabatan di perusahaan atau instansi, pegawai tidak akan termotivasi untuk bekerja karena tidak ada cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika pegawai mengetahui bahwa mereka akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, mereka akan bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka untuk mendapatkan promosi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan adalah kenaikan jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, yang diikuti dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

### **2.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan (2015) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan sebagai berikut :

#### 1. Kepercayaan

Proses promosi jabatan harus didasarkan pada kepercayaan atau keyakinan bahwa pegawai yang bersangkutan jujur, memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik diposisi tersebut.

#### 2. Keadilan

Proses promosi harus didasarkan pada keadilan, yang menilai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan setiap pegawai.

#### 3. Formasi

Karena promosi pegawai hanya dapat dilakukan jika ada formasi jabatan yang kosong, uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pegawai tersebut diperlukan, promosi pegawai harus disesuaikan dengan promosi saat ini.

### **2.2.2 Indikator – Indikator Promosi Jabatan**

Hasibuan (2015) mengungkapkan bahwa indikator-indikator yang menunjukkan promosi jabatan adalah sebagai berikut:



1. Kejujuran

Pegawai harus jujur terutama pada diri sendiri, bawahannya dan perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut. Mereka tidak boleh menggunakan posisi mereka untuk kepentingan pribadinya.

2. Prestasi Kerja

Pegawai dapat mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan secara kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien, yang menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan waktu dengan baik.

3. Pengalaman Kerja

Promosi jabatan akan diberikan kepada setiap pegawai yang telah mencapai masa kerja tertentu.

4. Kecakapan

Untuk menyelesaikan tugas-tugas diposisi tersebut dengan baik, pegawai harus cakap, kreatif, dan inovatif. Mereka juga harus dapat bekerja secara mandiri tanpa mendapatkan bimbingan terus-menerus dari atasannya.

5. Loyalitas

Untuk menunjukkan bahwa mereka berpartisipasi aktif dalam perusahaan, pegawai harus setia dalam membela perusahaan yang merugikan perusahaan karena ini menunjukkan bahwa mereka aktif terlibat dalam perusahaan.

6. Kepemimpinan

Pegawai harus membina dan memotivasi para bawahannya untuk bekerja sama dan mencapai tujuan instansi.

7. Pendidikan

Pegawai harus memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan persyaratan jabatan.

8. Komunikatif

Untuk mnghindari miskomunikasi, pegawai harus dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mepersepsi informasi dari atasan dan bawahannya dengan baik.

### **2.2.3 Persyaratan Untuk Mendapatkan Promosi Jabatan**

Menurut PP. No 11 Tahun 2017, Persyaratan untuk mendapatkan promosi jabatan sebagai berikut :

1. Berstatus PNS
2. Memiliki Kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma (D3).
3. Memiliki integritas dan moral yang baik.
4. Memiliki pengalaman jabatan paling singkat 3 (tiga) tahun sesuai bidang tugas jabatan yang diduduki.
5. Setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
6. Memiliki kompetensi teknis sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansi.
7. Sehat jasmani dan rohani.

### **2.3 Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan semua pengetahuan yang pegawai miliki. Menurut Edison (2016) kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Kompetensi, menurut Wibowo (2016), didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan, melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk posisi tersebut. Oleh karena itu, kompetensi didefinisikan sebagai keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu

bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 10 yang berbunyi : Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, Keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan teori dan pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, motif, sikap, atau perilaku yang diamati, diukur, dan dikembangkan oleh seorang pegawai PNS saat melaksanakan tugasnya. Indikator yang digunakan adalah pengetahuan, keterampilan, sikap.

### **2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016), Faktor – Faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan dan nilai

Keyakinan seseorang terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Seseorang yang tidak kreatif dan inovatif di tempat kerjanya cenderung tidak dapat bersikap untuk mengatasi tantangan baru dan menantang.

2. Keahlian atau keterampilan

Keahlian atau keterampilan dalam kompetensi sangat penting, karena keterampilan seseorang menentukan keberhasilan kompetensi mereka. Keahlian atau keterampilan seseorang dapat ditingkatkan melalui pelatihan, praktik, dan pengembangan yang sesuai.

3. Pengalaman

Dalam hal pengalaman, pengalaman dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Seseorang yang memiliki banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensinya dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman.

#### 4. Karakteristik personal

Karakteristik personal dapat didefinisikan sebagai bagaimana sifat kepribadian seseorang berdampak pada kemampuan. Setiap pegawai memiliki kepribadian yang unik. Karakteristik seseorang dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari pegawai. Apakah pegawai itu pemarah, penyabar, rajin atau pemalas.

#### 5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap pekerjaan mereka akan mempengaruhi hasil yang dicapai. Selain itu, dengan memberikan dorongan, apresiasi yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi.

#### 6. Isu-isu emosional

Masalah emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Masalah ini adalah hambatan emosional yang dapat membatasi kemampuan seseorang, seperti ketakutan untuk menyelesaikan tugas, perasaan malu atau kurangnya percaya diri, atau selalu berpikiran negatif tentang seseorang.

#### 7. Kapasitas intelektual

Dengan kata lain, kompetensi seseorang akan berdampak pada penguasaan kompetensi. Tingkat kemampuan berpikir seseorang akan berdampak pada pengambilan keputusan perusahaan dan mengatasi intelektual, yang mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola kapasitas berpikirnya untuk mengembangkan kompetensi individu dalam perusahaan dan mengatasi konflik.

### **2.3.2 Indikator Kompetensi**

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017, ada tiga indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*) :

#### 1. Keterampilan (*Skill*)

Tingkat keterampilan seorang pegawai dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh oleh manusia melalui akal, dan dikombinasikan dengan pemahaman, kemampuan, keterampilan.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap menunjukkan reaksi atau respons seseorang yang tidak terbuka terhadap objek. Ini menunjukkan bahwa sikap bukanlah pelaksanaan motif tertentu, sebaliknya itu merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak. Tindakan yang diharapkan dan tingkah laku seseorang sesuai dengan status sosialnya, sehingga peran dapat berfungsi untuk mengatur perilaku seseorang, yang dapat berbeda-beda sesuai dengan status sosialnya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini akan membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan tumpuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pada variabel-variabel yang memiliki kesamaan dalam penelitian, kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis. Berikut ini hasil penelitian terdahulu yang ditemukan penulis selama melakukan penelitian ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian melalui uji F dan uji t
1	Zainuddin, M.S.M. (2020)	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	Promosi Jabatan (X1), Motivasi (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh

		Sosial Kabupaten Aceh Tengah			positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial Kabupaten Aceh Tengah
2	Manopo, B., & Uhing, Y. (2022)	Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Pariwisata Kota Manado Pada Masa Pandemi COVID-19	Kompetensi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Kompetensi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Manado
3	Safriani, N. (2022)	Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima	Promosi Jabatan (X1), Tunjangan Kinerja (X2), Kepemimpinan (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima
4	Afif, M. & Veronica, M. (2023)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja	Kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Dari hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh

		Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang			Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan kota Palembang
5	Jati, A. (2023)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara	Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linera Berganda	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

## 2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran penelitian terdiri dari bagan yang menggambar alur pemikiran penelitian dan merupakan ringkasan dari apa yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017) dijelaskan bahwa kerangka berpikir berfungsi sebagai model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah penting.

### 2.5.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia adalah promosi jabatan, yang juga dapat diartikan sebagai pengembangan karir bagi pegawai.

Promosi jabatan sendiri berarti pemberian jabatan atau posisi yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, sehingga promosi jabatan pasti akan diikuti dengan tupoksi dan tanggung jawab yang baru. Karena Promosi jabatan adalah kesempatan untuk maju dan berkembang yang diberikan perusahaan/instansi kepada pegawainya, pegawai dapat merasa lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui oleh instansi, sehingga pegawai dapat lebih baik dan bersemangat untuk melakukan tugas diperusahaan. Jika promosi jabatan direalisasikan kepada pegawai yang berprestasi tinggi maka akan menjadikan semangat kerja yang tinggi dan membawa pengaruh pada produktivitas pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin, M. S. M (2020) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah. Menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah.

### **2.5.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Fadli (2018) kompetensi adalah sifat dasar seseorang yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang berkorelasi dengan prestasi kerja yang luar biasa atau efektivitas kerja. Pengetahuan adalah kemampuan pegawai yang berfokus pada pengoperasian mesin, memahami semua aturan dan teori yang berkaitan dengan pekerjaan, memberikan pelayanan yang baik, berpikir kreatif, dan menghasilkan ide-ide inovatif dalam pekerjaan mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manopo, B., & Uhing, Y. (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Pariwisata Kota Manado Pada Masa Pandemi COVID-19. Menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pariwisata Kota Manado.

### **2.5.3 Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Promosi jabatan merupakan kepercayaan dan pegakuan organisasi atau instansi terhadap kemampuan pegawai. Menurut Hasibuan (2015) promosi

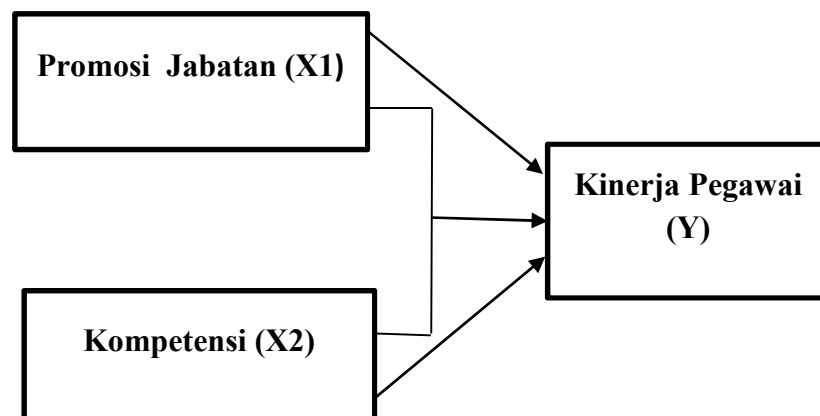


jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Jika tidak ada promosi jabatan dalam instansi pegawai tidak akan temotivasi untuk bekerja karena tidak ada cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan semua pengetahuan yang mereka miliki.

Menurut Edison (2016) kompetensi adalah kemampuan seseorang melakukan tugas dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut peraturan pemerintah republik indonesia nomor 30 tahun 2019 pasal 1 ayat 10, kinerja pegawai negeri sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Promosi jabatan dalam suatu organisasi pada dasarnya bertujuan untuk mengembangkan karier pegawai agar mereka dapat menempatkan diri pada posisi yang sesuai dengan kompetensi mereka. Kompetensi setiap pegawai akan menyesuaikan dengan kinerja yang diharapkan, dan seorang pegawai yang disiplin saat bekerja dengan kompetensi mereka akan menyelesaikan tugas dengan baik.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Safriani, N. (2022), dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Kota Bima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan kantor BKKBN Kota Bima. Begitu juga dengan penelitian Jati, A. (2023), Dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran variabel Promosi Jabatan (X1), Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara .



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Sumber : Diolah oleh penulis, 2024

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang kebenarannya masih diragukan dan dibuktikan terlebih dahulu. Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
3. Promosi Jabatan dan Kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2017) analisis statistik deskriptif adalah analisis untuk menganalisa data yang telah dikumpulkan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarannya.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu penelitian**

Penelitian ini dilakukan oleh penulis dan dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumatera Utara, yang berlokasi di Jl. H. Muhammad Said No.27, Gaharu, Kec, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 2023. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2023 – Maret 2024.

#### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan untuk mempelajari dan mengambil kesimpulan. Dalam hal ini, populasi yang ada dalam penelitian ini adalah 61 pegawai (PNS) dari Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian dari populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data, sehingga mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel. Sampel penelitian ini adalah pegawai (PNS) Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 61 pegawai. Menurut Sihaloho & Siregar, H. (2020) setiap sampel diambil secara keseluruhan dari populasi yang kurang dari 100 orang, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, itu akan mengambil 10-15% atau 20-25% dari populasinya. Berdasarkan penelitian ini, karena tidak ada responden lebih dari 100, penulis mengambil sampel dari populasi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 61 sampel. Dengan demikian penggunaan

seluruh populasi tanpa menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai sampel jenuh.

### **3.4 Jenis Data Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder yaitu:

#### **3.4.1 Data Primer**

Dalam hal ini, data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya atau lapangan yang merupakan data empirik. Dalam hal ini data empirik yang dimaksud adalah hasil wawancara dengan pihak atau informasi yang benar-benar kompeten dan bersedia memberikan data dan informasi yang diperlukan dan relevan dengan penelitian. Salah satu instansi atau kepala bagian pemerintah yang relevan dengan topik penelitian.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Dalam hal ini, data sekunder adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber seperti kajian pustaka, buku-buku, literatur yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti, internet, dokumen, atau arsip dan laporan dari lembaga yang bersumber dari instansi yang terkait yang relevan dengan kebutuhan data dalam penelitian.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2017), kuisoner adalah metode pengumpulan data dimana sekumpulan pertanyaan atau pertanyaan tertulis diberikan kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan dalam kuisoner ini memberikan gambaran umum tentang pengaruh promosi jabatan dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

#### **2. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan topik penelitian, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data. Ini juga terjadi ketika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang

lebih mendalam dari penelitian mereka. Pengumpulan data melalui pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berwenang di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara untuk mengetahui tentang pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

### 3. Studi Dokumentasi

Mempelajari atau meninjau dokumen atau data perusahaan, seperti sejarah perkembangan perusahaan, absensi pegawai, struktur organisasi, jumlah pegawai, dan data lainnya yang terkait dengan subjek penelitian.

### 3.6 Variabel dan Definisi Operasional

Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel, Indikator Variabel dan Skala Pengukuran**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Promosi Jabatan ( X1 )	“Promosi Jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. (Hasibuan 2015)	1. Kejujuran 2. Prestasi kerja 3. Pengalaman kerja 4. Kecakapan 5. Loyalitas 6. Kepemimpinan 7. Pendidikan 8. Komunikatif (Hasibuan 2015)	Skala Likert
Kompetensi ( X2 )	Kompetensi didefinisikan sebagai Pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan, melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap	1. Keterampilan ( <i>Skill</i> ) 2. Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> ) 3. Sikap ( <i>Attitude</i> ) (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 38 Tahun 2017)	Skala Likert

	kerja yang diperlukan untuk posisi tersebut. (Wibowo 2016)		
Kinerja Pegawai ( Y )	Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. (Peraturan Pemerintah Republik Indoneisa Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berorientasi Pelayanan</li> <li>2. Akuntabel</li> <li>3. Kompeten</li> <li>4. Harmonis</li> <li>5. Loyal</li> <li>6. Adaptif</li> <li>7. Kolaboratif</li> </ol> ( Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 6 Tahun 2022 )	Skala Likert

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengukur indikator variabel, untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Ini dilakukan dengan menyusun pertanyaan atau pertanyaan yang masing-masing item diberi range skor dalam skala likert.

Untuk masing-masing variabel, penulis memberikan lima pilihan jawaban kepada responden berdasarkan skala 1-5, dengan skor berikut :

**Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2017

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), Uji validitas merupakan teknik pengujian untuk menentukan valid tidaknya instrumen penelitian. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian yang merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian adalah kusioner. Sebelum digunakan sebagai alat mengumpulkan data harus diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba tersebut dilakukan terhadap responden diluar sampel. Uji coba dilakukan di Kantor Camat Doloksanggul karena sampel penelitian ini diambil secara keseluruhan atau kurang dari 100 orang. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir lebih besar dari 0,05. Untuk membantu proses pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program *statistical program for sosial sciences* (SPSS).

Kriteria pengujian :

1. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas



Reabilitas merupakan tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang handal (reliabel). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program *statistical program for sosial sciences* (SPSS). Yakni dengan uji statistik. Menurut sugiyono (2017), konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika Cronbach` S Alpha  $> 0,7$  maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika sebaliknya Cronbach` S Alpha  $< 0,7$  maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

### **3.9 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam penelitian ini, metode ini digunakan untuk menguji gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik adalah sebagai berikut:

#### **3.9.1 Uji Normalitas**

Sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2017), uji normalitas merupakan untuk mengetahui apakah residual yang dihasilkan memiliki distribusi normal atau tidak. Uji statistik ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) yaitu untuk melihat tingkat signifikansi.

Kriteria uji normalitas :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tidak normal.

#### **3.9.2 Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa model regresi terjadi ketidaksamaan varian antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Analisis grafik digunakan

untuk menghasilkan model regresi yang baik untuk heteroskedastisitas penelitian ini. Alat uji statistik yang digunakan adalah *statistical program for sosial sciences* (SPSS).

Cara untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika terdapat pola yang teratur, titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dapat di indentifikasi sebagai heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang terlibat dan titik-titik pada sumbu Y terdistribusi secara merata di atas dan dibawah nol, heteroskedastisitas tiidak ada.

### 3.9.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan antara masing-masing variabel  $X_1, X_2, \dots, X_n$ . Jika persyaratan regresi berganda dipenuhi maka, Uji multikolinieritas akan melihat toleransi dan ukuran VIF ( *Variance Inflation Faktor*). Alat uji statistik yang digunakan adalah *statistical program for sosial sciences* (SPSS).

Dasar keputusan multikolinieritas dengan tolerance adalah

1. Tidak terjadi multikolinieritas bila nilai tolerance  $\geq 0,10$ .
2. Terjadi multikolinieritas bila nilai tolerance  $\leq$  atau  $= 0,10$

Dasar keputusan multikolinieritas dengan VIF (Variance Inflation Faktor)

1. Tidak terjadi multikolinieritas bila nilai VIF  $\leq 10,00$
2. Terjadi multikolinieritas bila nilai nilai VIF  $\geq$  atau  $= 10,00$

## 3.10 Metode Analisis Data

### 3.10.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa menghasilkan kesimpulan yang berlaku untuk atau generalisasi Sugiyono (2017).

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data regresi linear berganda, yang bermanfaat untuk mengetahui bagaimana variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) berpengaruh satu sama lain ( Sugiyono 2017), dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y	= Kinerja pegawai
X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>	= Promosi jabatan, kompetensi pegawai
a	= Konstanta
β <sub>1</sub> β <sub>2</sub>	= Koefisien regresi
e <sub>i</sub>	= eror / tingkat kesalahan estimasi

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Parsial ( Uji t )

Proses uji ini digunakan untuk menentukan signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dengan mempertimbangan bahwa variabel dependen lainnya konstan. Nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dapat dibandingkan untuk mengetahui pengaruh signifikan tersebut.

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  atau nilai sig  $> (0,05)$

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  atau nilai sig  $< (0,05)$

Hipotesis yang akan diuji adalah :

1. Promosi Jabatan ( $X_1$ )

$H_0 : \beta_1 = 0$ , maka promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , maka ada pengaruh signifikan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera utara.

2. Kompetensi ( $X_2$ )

$H_0 : \beta_2 = 0$ , maka kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ , maka ada pengaruh signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### 3.11.2 Uji Simultan ( Uji F )

Metode penelitian ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan atau simultan. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

$H_0$  diterima dan  $H_1$ ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

Hipotesis yang digunakan adalah :

1.  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ , maka Promosi Jabatan dan kompetensi kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Diskominfo Provinsi Sumatera Utara.
2.  $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , maka Promosi Jabatan dan kompetensi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Diskominfo Provinsi Sumatera Utara.

### 3.12 Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa kuat model untuk menjelaskan variabel terikat. Jika  $R^2$  lebih besar (mendekati satu), maka model yang digunakan semakin kuat untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika  $R^2$  lebih kecil (mendekati nol), maka model yang digunakan tidak kuat untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Dalam mempermudah pengolahan data maka pengujian diatas dilakukan dengan menggunakan SPSS.

