
SKRIPSI

**PROMOSI JABATAN DENGAN PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL
MODERASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS
TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK**



Oleh :
Kholifatul Jannah
NBI: 1211800103

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

**PROMOSI JABATAN DENGAN PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL
MODERATOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA
KERJA KABUPATEN GRESIK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**

**Oleh :
Kholifatul Jannah
1211800103**

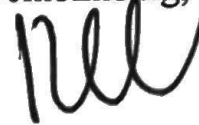
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap : Kholifatul Jannah
NBI : 1211800103
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Promosi Jabatan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Gresik, 11 April 2022

Mengetahui/Menyetujui
Pembimbing,



**Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H.,
M.M.**

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan didepan sidang dewan penguji skripsi fakultas ekonomi dan bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada tanggal 24 Juni 2022

Tim penguji :

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., M.M. - Ketua
2. Drs. Ec Sigit Santoso MM - Anggota
3. Dra.Ec. Erwin Dyah Astaniwetu, MM - Anggota



Mengesahkan,

Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dekan,



Dr. H. Slamet Riyadi, Msi., Ak., Ca.

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama lengkap (KTP) : Kholifatul Jannah
2. NBI : 1211800103
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3525145907000001
6. Alamat Rumah (KTP) : Jl. Sunan Giri 13R Rt 02/ Rw
03 Kel. Sidomukti Kec. Kebomas Kab.
Gresik

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

“Promosi Jabatan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik”. Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa Skripsi yang saya tulis adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan dosen pembimbing dan kelembagaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Untag Surabaya.

Gresik, 22 September, 2022

Yang membuat,

Meterai Rp. 6000
A40AKX064354642
Kholifatul Jannah



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kholifatul Jannah
NBI/NPM : 1211800103
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

“Promosi Jabatan dengan Pelatihan sebagai Variabel Moderator terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik”

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*, merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : 24 juni 2022

Yang Menyatakan,


METERAI
TEMPEL
F3AKX064354647
(Kholifatul Jannah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayahnya pada saya semua, sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai syarat kelulusan dari salah satu Program Sarjana Ekonomi di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh Pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., M.M. selaku pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterimakasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. Selaku rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
3. Dr. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada Pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
4. Dr. Ulfi Pristiana, M.S. Selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Budi Rahardjo, S.H., M. Sos selaku Ketua Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik atas kesempatan dan fasilitas kepada saya untuk melakukan penelitian disana. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses penelitian saya.
6. M. Setyo Puji Raharjo, S.KM selaku pembimbing magang yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterimakasih atas waktu yang

telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses penelitian saya.

7. Seluruh Staff dan karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga skripsi ini.
8. Seluruh sahabat dan keluarga besar DPM, BEM, dan HIMAJEMEN terutama kepengurusan periode tahun 2018 , yang telah memberikan support dan motivasi selama proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
9. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan moril dan materil untuk memotivasi saya agar terus maju dan tidak putus asa.
10. Teman saya Ainun Febry Asyifa', Indah Afifah, Ines Arinta D.P, Nandan Prasetyo, dan Heri Setia Budi yang telah memberikan support dan motivasi selama proses perkuliahan sampai tugas akhir skripsi.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak cacat dan cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan,” (*QS. Al-Insyirah 94: Ayat 5*)” .

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih

Gresik, 10 Mei
2022

Kholifatul Jannah

Abstrak

SDM atau *human capital* dapat terus berkembang seiring dengan waktu dalam dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. *Human capital* juga bisa disebut aset tidak berwujud yang tidak mudah untuk diukur mengingat manusia memiliki sifat yang dinamis dan relatif berubah seiring dengan perubahan situasi dan kondisi, maka sumber dayanya harus mengikuti pelatihan kerja yang baik serta dapat dipromosikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai tujuan instansi. Penelitian ini dilatarbelakangi dari penelitian terdahulu oleh (Manzoor et al., 2019) pelatihan sebagai Variabel moderasi terhadap hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan dalam uji t bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan sebagai Variabel moderasi tidak berpengaruh signifikan hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,407 lebih besar dari pada 0,05.

Kata kunci : Promosi Jabatan, Pelatihan, Kinerja Pegawai

Abstrak

HR or human capital can continue to develop over time in the dynamics of the business environment as well as advances in science. Human capital can also be called an intangible asset which is not easy to measure considering that humans have a dynamic nature and relatively change along with changing situations and conditions, so the resources must attend good job training and can be promoted to improve employee performance in order to achieve agency goals. This research is based on previous research by (Manzoor et al., 2019) training as a moderating variable on the relationship between job promotion and employee performance. The results showed in the t test that the variable of job promotion had a significant effect on employee performance. Training also has a significant effect on employee performance, while training as a moderating variable does not significantly affect the relationship between job promotion and employee performance because the resulting significance value is 0.407 greater than 0.05.

Keywords: Promotion, Training, Employee Performance

Ringkasan

Permasalahan yang dikaji adalah apakah terdapat pengaruh pelatihan sebagai Variabel moderator terhadap hubungan promosi jabatan dan kinerja pegawai, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis dalam penelitian ini adalah promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, dan pelatihan sebagai Variabel moderasi hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 54 pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan Teknik sampling jenuh (sensus). Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi moderasi, uji kualitas data, dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil Variabel promosi jabatan (X) secara signifikan memengaruhi Variabel kinerja pegawai (Y) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, Variabel pelatihan (Z) secara signifikansi memengaruhi Variabel kinerja pegawai (Y) dengan signifikansi $0,006 < 0,05$, dan untuk moderasi pelatihan (Z) secara signifikan tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel promosi jabatan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dengan signifikansi $0,407 > 0,05$, sehingga pelatihan hanya menjadi moderasi potensial.

Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, Variabel pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, dan pelatihan sebagai Variabel moderasi tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
<i>Abstrak</i>	viii
Ringkasan.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu.....	5
2.1.1 Teori <i>Human capital</i>	5
2.1.1.1 Definisi <i>Human capital</i>	5
2.1.1.2 Peran <i>Human capital</i>	6
2.1.1.3 Jenis-Jenis <i>Human capital</i>	6
2.1.2 Teori Skinner	8
2.1.3 Kinerja.....	10
2.1.3.1 Pengertian kinerja.....	10
2.1.3.2 Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.....	10
2.1.3.3 Dimensi kinerja	12
2.1.3.4 Indikator kinerja	12
2.1.4 Promosi jabatan.....	13
2.1.4.1 Pengertian promosi jabatan	13
2.1.4.2 Syarat-syarat promosi jabatan	13
2.1.4.3 Jenis-jenis promosi jabatan	14
2.1.4.4 Indikator promosi jabatan.....	14
2.1.5 Pelatihan.....	16
2.1.5.1 Pengertian pelatihan	16
2.1.5.2 Faktor-Faktor Pelatihan.....	16
2.1.5.3 Sasaran pelatihan.....	17

2.1.5.4 Indikator pelatihan.....	17
2.1.6 Penelitian Terdahulu.....	18
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	24
2.2.1 Pengaruh Hubungan Promosi Jabatan Dengan Kinerja Pegawai.....	24
2.2.2 Pengaruh Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai.....	24
2.2.3 Pengaruh Pelatihan Memperkuat Hubungan Promosi Jabatan Dengan ...	25
2.3 Kerangka Konseptual.....	25
2.4 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Desain Penelitian.....	27
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	27
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	27
3.4 Populasi Dan Sampel.....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sample.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6 Definisi Dan Devinisi Operasional.....	29
3.6.1 Definisi Variabel.....	29
3.6.2 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.7 Proses Pengolahan Data.....	32
3.8 Metode Analisa Data.....	33
3.8.1 Uji Regresi Moderating.....	33
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	34
3.8.2.1 Uji Validitas.....	34
3.8.2.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	34
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas.....	35
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis Dan Analisis Data.....	35
3.9.1 Analisis Regresi Moderasi (<i>Moderated Regression Analysis</i>).....	35
3.9.2 Teknik Pengujian Hipotesis.....	37
3.9.2.1 Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji T).....	37
3.9.2.2 Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	37
BAB IV PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	41

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	43
4.3 Uji Instrument – Validitas Dan Realibilitas.....	46
4.3.1 Uji Validitas.....	46
4.3.2 Uji Realibilitas.....	47
4.4 Analisis Data	48
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	48
4.4.2 Uji Regresi Moderasi	50
4.5 Pengujian Hipotesis.....	52
4.5.1 Uji T	52
4.5.2 Uji R ²	54
4.6 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian.....	55
4.6.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai	55
4.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
4.6.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Hubungan Antara Promosi Jabatan dengan kinerja pegawai.....	57
4.7 Implikasi Penelitian.....	58
4.7.1 Teoritis.....	58
4.7.2 Praktis.....	59
BAB V PENUTUP	61
5.1 Simpulan	61
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	65
Lampiran 1 : karakteristik responden.....	66
Lampiran 2 : hasil kuesioner	70
Lampiran 3 : kuesioner.....	76
Lampiran 4 : Surat Keterangan Izin Penelitian	79
Lampiran 5 : uji validitas	82
Lampiran 6 : Uji Realibilitas.....	86
Lampiran 7 : uji normalitas	86
Lampiran 8 : uji Multikolinieritas	87
Lampiran 9 : Uji Heteroskedastisitas	87
Lampiran 10 : uji regresi moderasi	88
Lampiran 11 : Koefisien Determinasi (R ²).....	88
Lampiran 12 : kartu bimbingan.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel Promosi Jabatan.....	31
Tabel 3.2 Devinisi Operasional Variabel Pelatihan	32
Tabel 3.3 Devinisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai.....	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Usia	41
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Masa Kerja.....	42
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Tingkat Jabatan	43
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Variabel Promosi Jabatan	44
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan.....	45
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	45
Tabel 4. 9 Uji Validitas	46
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	49
Tabel 4. 13 Analisis Regresi (X) Terhadap (Y).....	50
Tabel 4. 14 Analisis Regresi (Z) Terhadap (Y)	50
Tabel 4. 15 Analisis Regresi (Z) Terhadap Hubungan (X) dengan (Y).....	51
Tabel 4. 16 Uji F Model Kerangka Konsep.....	51
Tabel 4. 17 Uji T (X) Terhadap (Y).....	52
Tabel 4. 18 Uji T (Z) Terhadap (Y)	53
Tabel 4. 19 Uji T (Z) Terhadap (X) dan (Y)	53
Tabel 4. 20 Uji R ² (Z) Terhadap (Y)	54
Tabel 4. 21 Uji R ² (Z) Terhadap (Y).....	54
Tabel 4. 22 Uji R ² (Z) Terhadap (X) dan (Y).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Ket :SK Perbup Tahun (Kerja et al., 2019).....	40
Gambar 4.2 Interval Kelas	43
Gambar 4 .3 Hasil Uji Heteroskedasitas	49
Gambar 4.4 Uji T	52