



Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang

Tom Arianto^{1*}, Agus Sutardjo²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: tomi.arianto15@gmail.com

Abstract: *This study aims to (1) assess work performance (skills, discipline, cooperation and responsibility) that affect the promotion of positions at the Bungus Teluk Kabung sub-district office, Padang City. (2) Which indicators are the most dominant in terms of work performance and promotion at the Bungus Teluk Kabung sub-district office, Padang City. The research analysis methodology used in collecting data was through literature review and field research, while the data collection technique was carried out by observation, interviews, and questionnaires distributed to research respondents. The sampling technique in this study used a total sampling technique with a sample of 53 respondents. The data obtained from the research object was tested with the Instrument test to see whether or not an instrument was valid and reliable, and continued with the classical test to obtain data that avoided the BLUE problem. Quantitative analysis used to draw conclusions using simple linear regression, determination coefficient test and hypothesis testing through t test and F test. The results of this study were proven by testing the hypotheses, namely: simple regression analysis, coefficient of determination (R²) and t test. Simple regression analysis is used to calculate how much influence the dependent variable has on the independent. The coefficient of determination is used to determine whether there is an influence relationship between two variables. While the t test is to test if the independent variable has a significant or insignificant effect on the dependent variable. The results of this study indicate that if the work performance appraisal is constant, the promotion will decrease by 6.390 and the regression coefficient value of 0.684 indicates that each work performance assessment will encourage a promotion of 0.684. The value of the coefficient of determination (R²) is 0.551. This shows that 55.1 percent of employee promotions can be explained by the work performance appraisal variable, while the rest is explained or influenced by other factors not examined. The t-test was conducted to determine the work performance assessment of promotions at the Bungus Teluk Kabung District office, Padang City. From the t-test of 7.918 while the larger than t-table is 2.007. This means that there is a positive and significant effect of the work performance variable on job promotion.*

Keywords: *Job Performance Assessment and Position Promotion.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk (1) menilai prestasi kerja (kecakapan, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab) berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang. (2) Indikator mana yang paling dominan dari Prestasi kerja dan promosi jabatan di Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang. Metodologi analisis penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data melalui tinjauan pustaka dan penelitian lapangan, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisioner yang dibagikan kepada responden penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan sampel sebanyak 53 responden. Data yang diperoleh dari objek penelitian diuji dengan uji Instrumen untuk melihat valid tidak dan realibel atau tidaknya suatu instrument, serta dilanjutkan dengan uji klasik untuk memperoleh data yg terhindar dari masalah BLUE. Analisis kuantitatif yang digunakan untuk menarik kesimpulan menggunakan regresi Linier sederhana, uji koefisien Dterminasi dan pengujian Hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian ini terbukti dengan pengujian hipotesis yaitu: analisis regresi sederhana, koefisien determinasi (R^2) dan uji t. analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Sedangkan uji t untuk menguji apabila variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika penilaian prestasi kerja konstan, maka promosi jabatan turun sebesar 6,390 dan nilai koefisien regresi 0,684 menunjukkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja, akan mendorong promosi jabatan sebesar 0,684. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 55.1 persen promosi jabatan pegawai dapat dijelaskan oleh variabel penilaian prestasi kerja, sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Uji t dilakukan untuk mengetahui penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada kantor Kecamatan Bungus Teluk Kabung Kota Padang. Dari uji t sebesar 7,918 sedangkan yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,007. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

Kata kunci : Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan

PENDAHULUAN

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Pegawai akan merasa dihargai, dibutuhkan, diperhatikan dan diakui kemampuan kerjanya oleh pimpinan sehingga pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Bagi pimpinan, promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai sebagai *reward* atas kinerja yang dilakukan dalam melakukan tanggung jawabnya.

Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa kantor masih berdasarkan senioritas, dimana pegawai yang berumur lebih muda harus lebih sabar dalam promosi jabatan. Tetapi ada juga kantor/perusahaan tidak menggunakan senioritas akan tetapi menyetarakan kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai.

Dengan penilaian prestasi kerja maka pegawai dapat mengetahui tentang hasil dan produktifitasnya. Maka hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan promosi jabatan (Malayu Hasibuan, 2013).

Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang merupakan lembaga pemerintah yang merupakan bagian dari kota Padang. Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang merupakan lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus maksimal, hal tersebut membutuhkan kinerja yang baik pada masing-masing pegawai, maka pimpinan di kantor Kecamatan Bungus Teluk

Kabung harus memberikan reward promosi jabatan dalam mendorong kinerja pegawai dengan melakukan penilaian prestasi kerja.

Penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT Semen tonasa kabupaten pangkep. Artinya penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan dapat memotivasi pegawai agar lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik (Sukma Juwati Tajjudin, 2012).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah penilaian prestasi kerja (kecakapan, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab) berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang.
2. Indikator mana yang paling dominan dari Prestasi kerja dan promosi jabatan di Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang.

Masalah dalam penelitian ini di batasi pada penilaian prestasi kerja (kecakapan, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab) pegawai tetap pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang periode 2018.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis faktor-faktor penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang.
2. Untuk mengetahui atau menguji pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup perencanaan untuk mencegah penggunaan tenaga kerja secara berlebihan atau dibawah kebutuhan pendayagunaan, guna mencapai hasil kerja yang optimal dan menjamin cadangan tenaga kerja yang cukup terampil, serta mewujudkan manajemen partisipatif dan pendayagunaan tenaga kerja yang semi terlatih.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti, karena tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengolah faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain.

Fungsi Manajemen, fungsi ini terdiri dari:

1. Perencanaan (*planning*)
Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Pengorganisasian (*organizing*)
Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.
3. Pengarahan (*Directing*)
Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahannya SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
4. Pengawasan (*Controlling*)
Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

Fungsi Operasional, fungsi ini terdiri dari:

1. **Pengadaan (*Procurement*)**
Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.
2. **Pengembangan (*Development*)**
Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.
3. **Kompensasi (*Compensation*)**
Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.
4. **Integrasi (*Integration*)**
Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.
5. **Pemeliharaan (*Maintenance*)**
Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.
6. **Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)**
Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggungjawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna menembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien.

Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2003;105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja yang dikemukakan T.Hani Handoko (2008):

a. Lingkungan Eksternal Organisasi

Lingkungan sekitar organisasi hari ke hari akan terus menempatkan tuntunan-tuntunan terhadap organisasi dan pegawainya untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Lingkungan ini semakin kompetitif dalam berbagai bidang, karena berbagai perubahan yang demikian pesatnya, sehingga adanya kinerja organisasi yang memiliki tingkat keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif akan menjadi suatu hal yang sangat

penting. Tuntutan juga akan datang dari masyarakat. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja pegawai harus dilaksanakan secara teratur dan akurat.

b. Lingkungan Internal Organisasi

Karakteristik masing-masing organisasi itu sendiri juga akan mempengaruhi penilaian prestasi kerja pegawai. Dalam struktur organisasi akan menentukan siapa yang bertanggung jawab untuk menilai. Demikian pula dalam struktur organisasi yang menghargai rantai komando, sebagaimana dalam organisasi pemerintahan, maka yang menjadi atasan langsung pegawailah yang akan melakukan penilaian.

Tujuan Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi yang salah satunya untuk melakukan promosi jabatan

Adapun tujuan penilaian prestasi kerja menurut Rivai (2010;311) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan/pegawai selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan pimpinan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Selanjutnya manfaat penilaian prestasi kerja menurut Rivai (2010;315) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan atau organisasi, khususnya manajemen SDM yaitu:

1. Perbaikan prestasi, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk prestasi kerja yang lalu.
3. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
4. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan pekerjaan seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal pribadi lainnya.
5. Umpan balik SDM. Prestasi yang baik atau jelek di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Adapun menurut Mangkunegara (2000;70) manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar mengevaluasi aktivitas seluruh kegiatan dalam organisasi atau perusahaan.
2. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada dalam organisasi.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja.
4. Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan kelemahan serta untuk meningkatkan kemampuan karyawan kembali.

5. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
6. Sebagai dasar untuk mengembangkan uraian tugas para karyawan.

Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja.

Selain menetapkan kriteria penilai, harus di tetapkan pula unsur-unsur apa saja yang dapat dinilai dalam melihat prestasi kerja karyawan. Unsur-unsur penilaian prestasi kerja yaitu Mangkunegara (2000;85):

1. Kerjasama, kerjasama adalah kemampuan seseorang karyawan bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
2. Tanggung jawab, hal ini merupakan kesanggupan seorang karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan kepada karyawan denan sebaik-baiknya dan tindakan yang telah dilakukan.
3. Kepemimpinan, kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tuga pokok.
4. Kedisiplinan. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dantidak membantah untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Hambatan-hambatan dalam Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Rao, T.V (1992:73) mengemukakan adanya bias atau kendala yang umumnya terjadi dalam penilaian prestasi kerja, yaitu:

- a. *Hallo Efect*, terjadi karena penilai menyukai atau tidak menyukai sifatkaryawan yang dinilainya. Oleh karena itu, cenderung akan memperoleh nilai positif pada semua aspek penilaian bagi karyawan yang disukainya begitu pula sebaliknya, seorang karyawan yang tidak disukainya akan mendapatkan nilai negatif pada semua aspek penilaian.
- b. *Liniency and Severity Effect*,
Liniency effect yaitu penilaian cenderung beranggapan bahwa mereka harus berlaku baik terhadap karyawan, sehingga mereka cenderung memberi harkat (nilai) yang baik terhadap semua aspek penelitian. Sedangkan *severity effect* ialah penilai cenderung mempunyai falsafah dan pandangan yang sebaliknya terhadap karyawan sehingga cenderung akan memberikan nilai buruk.
- c. *Central tendency*, yaitu penilai tidak ingin menilai terlalu tinggi dan jugatidak terlalu rendah kepada bawahannya (selalu berada di tengah-tengah) karena toleransi penilai yang terlalu berlebihan tersebut sehingga cenderung menilai sebagian besar dengan nilai yang rata-rata.
- d. *First impression error* yaitu penilai yang mengambil kesimpulan tentang karyawan berdasarkan kontak pertama mereka dan cenderung akan membawa kesan-kesan ini dalam penilaiannya hingga jangka waktu lama.
- e. *Recency effect* yaitu penilai cenderung memberikan nilai atas dasarperilaku yang baru saja mereka saksikan dan melupakan perilaku yang lalu selama jangka waktu tertentu.

Syarat-syarat Penilai

Suatu penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilaian yang berkualitas danberpengalaman. Hasibuan (2003;91), menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil dan objektif maka penilai haruslah orang yang mengerti tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilai.
2. Penilai harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
3. Penilai harus mempunyai kewenangan formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Unsur-unsur Yang Dinilai

Menurut Hasibuan (2003;194) unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi, hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan jabatannya, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kedisiplinan karyawan dalam memahami peraturan yang telah ditetapkan.

Unsur lainnya yang dinilai adalah kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ia bekerja lebih efektif dan efisien, kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan, atasan dan bawahannya, kepribadian karyawan, yang ditunjukkan dengan sikap perilaku, kesopanan dan penampilan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasilnya, saran dan prsarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya. Menurut Lazer dan Wikstrom (1997) dalam Rivai (2006), unsur-unsur yang dinilai dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang ada intinya individual tersebut, fungsi serta tanggungjawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Konsep promosi jabatan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:108) promosi adalah perpindahan yang membesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, sttus, dan penghasilan semakin besar. promosi jabatan adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain Sondang P. Siagian (2009). Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan.

Promosi Jabatan

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap karyawan. Karena dengan promosi jabatan, karyawan memperoleh hal-hal yang diinginkan.

Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi

rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Promosi jabatan adalah sebuah pengembangan karier yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Kal (2007;74) keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan formalnya.
2. Pengalaman kerjanya.
3. Sikap atasannya.
4. Prestasi kerjanya.
5. Adanya lowongan jabatan,
6. Produktivitas kerja dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa promosi adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut.

Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan.

Menurut Simamora (1999:587) manfaat dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Dasar-dasar Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2003), dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman (senioritas) dimana promosi jabatan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.
2. Kecakapan dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dandisiplin ilmu pengetahuan, kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.
3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

Jenis-jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2003), terdapat 4 jenis promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi sementara.
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.

2. Promosi Tetap.
Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan telah memiliki syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
3. Promosi Kecil.
Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggungjawab dan gaji.
4. Promosi Kering.
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggungjawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Asas-asas Promosi Jabatan

Asas promosi jabatan harus dituangkan dalam program promosi secara jelas, sehingga para karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya. Berikut ini merupakan asas-asas dari promosi jabatan menurut *Hasibuan (2002:108)*

1. Kepercayaan
Promosi hendaknya berdasarkan pada kepercayaan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.
2. Keadilan.
Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan dimana penilaiannya harus jujur dan objektif serta tidak pilih kasih. Promosi berdasarkan asas keadilan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
3. Formasi.
Promosi harus berdasarkan formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan atau job description yang akan dilaksanakan karyawan.

Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan.

Untuk itu dibutuhkan informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan.

METODE PENELITIAN

Gambaran Umum Kecamatan Bungus Teluk Kabung

Bungus Teluk Kabung adalah merupakan sebuah kecamatan di kota Padang propinsi Sumatra Barat Indonesia. Sebelumnya kecamatan Bungus teluk Kabung ini masuk kedalam wilayah kabupaten Padang Pariaman, namun berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 17 tahun 1980, sejak 21 Maret 1980 masuk menjadi wilayah administrasi kota Padang, dengan kota kecamatan terletak di Teluk Kabung.

Geografis Kecamatan Bungus Teluk Kabung berada dalam jarak 12 km dari kota Padang, dan berbatasan langsung dengan kabupaten Pesisir Selatan. Sebelah Utara

berbatasan dengan kecamatan Padang Selatan dan kecamatan Lubuk Begalung, sebelah Selatan berbatasan dengan kabupaten Pesisir Selatan, sebelah Barat berbatasan dengan Samudra Indonesia, dan sebelah Timur berbatasan dengan kabupaten Pesisir Selatan. Potensi daerah yang dimiliki Kecamatan Bungus Teluk Kabung memiliki potensi alam terutama berkaitan dengan dengan sumber daya listrik. Pemerintah pusat dan daerah telah membangun sebuah PLTU Teluk Sirih unit I yang rampung pada tahun 2011 dengan kapasitas 1 X 112 MW. Kecamatan Bungus Teluk Kabung memiliki beberapa pulau yang menjadi kawasan wisata diantaranya pulau Sikuai, pulau Pasumpahan, pulau Sironjong, dan sebagainya. Selain itu terdapat kawasan objek wisata pantai seperti pantai Caroline, pantai Beremas dan taman Nirwana. Sebuah benteng peninggalan Jepang juga terdapat dikecamatan ini, yang terdapat dibawah mercusuar, yang biasa disebut oleh masyarakat setempat disebut Bukit Lampu.

Potret kependudukan Kecamatan Bungus Teluk Kabung sebahagian besar penduduk berprofesi sebagai petani dan nelayan, sebahagian sebagai pedagang, sebahagian kecil sebagai pegawai negeri sipil atau swasta.

Struktur Organisasi

Menurut Stoner (1994 : 295) Struktur Organisasi sebagai susunan dan hubungan-hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi-posisi dalam suatu perusahaan.

Dari pengertian diatas jelaskan bahwa dengan adanya struktur organisasi dapat memperlihatkan hubungan format dari unsur-unsur yang ada dalam perusahaan dan besarnya wewenang sehingga memungkinkan stabilitas dan kontinuitas organisasi tetap hidup. Ada beberapa bentuk struktur organisasi, yakni :

1. Bentuk Struktur Lini

Yaitu Bentuk struktur organisasi dimana garis pelimpahan tugas dan pertanggung jawabannya hanya kepada satu orang yakni atasan langsung.

2. Bentuk Struktur Lini (garis) dan Staf

Yaitu hampir sama dengan bentuk struktur lini tetapi ditambah beberapa staf yang berfungsi memberikan masukan kepada pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

3. Bentuk Struktur Fungsional

Yaitu bentuk struktur dimana pertanggungjawaban pekerjaan kepada pimpinan yang sesuai dengan ahlinya.

Berdasarkan penjabaran diatas kecamatan Bungus Teluk Kabung, jika ditinjau dari struktur organisasinya maka berbentuk struktur organisasi lini.

Jumlah pegawai di kecamatan Bungus Teluk kabung berjumlah 53 orang, dengan rincian pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 43 orang dan sisanya 10 orang adalah tenaga honorer yang diperbantukan, dengan honor yang diambil dari anggaran kecamatan Bungus Teluk Kabung.

Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Tinjauan Pustaka (*Library Research*)

Tinjauan pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mempelajari literatur-literatur yang ada berupa buku-buku, karya ilmiah, jurnal atau artikel-artikel, serta mengakses *website* dan situs-situs yang menyediakan informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan langsung di instansi pemerintah, dalam hal ini kecamatan Bungus Teluk Kabung dengan melakukan wawancara (*interview*) dengan pihak yang yang berkompeten terhadap data yang diperlukan oleh penulis serta pengumpulan data yang dianggap relevan dengan masalah penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi

Observasi digunakan sebagai teknik yang pertama dilakukan dalam mengamati secara langsung pada instansi tersebut dalam berbagai masalah yang muncul pada obyek penelitian sehubungan permasalahan yang dikaji.

b. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mendapat informasi atau keterangan secara langsung dari responden terkait dengan penelitian.

c. Kuisisioner

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert dalam Sugiyono (2007:132) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan di jadikan variabel. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

- a. Sangat setuju diberi bobot 5
- b. Setuju diberi bobot 4
- c. Ragu-ragu diberi bobot 3
- d. Tidak setuju diberi bobot 2
- e. Sangat tidak setuju diberi bobot 1

Metode Kepustakaan

Metode kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber seperti buku, internet, skripsi, laporan atau dokumen kantor dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Materi wawancara dan kuesioner meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkenaan dengan keadaan perusahaan yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan karyawan. Selain itu dilakukan pula observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan saran kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data mengenai yang diteliti.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang termuat dalam Laporan dikecamatan Bungus Teluk Kabung serta data-data lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.
2. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak terkait, baik dari kecamatan Bungus Teluk Kabung maupun pihak-pihak lain yang dianggap kompeten dalam memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian (*field research*) pada kecamatan Bungus Teluk Kabung.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini yang sudah diolah dan didapatkan melalui dokumen-dokumen yang telah tersedia.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 53 orang dikecamatan Bungus Teluk Kabung. Sementara kriteria penarikan sampel diambil dari kecamatan Bungus Teluk Kabung selama 2 (dua) tahun terakhir, yaitu tahun 2015 dan 2017.

Sampel adalah Sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. (Sugiyono, 2015:117)

Pengambilan sampel yang akan digunakan (Sugiyono, 2014) adalah total sampling. Metode total sampling yaitu metode penarikan sampel dari seluruh populasi sebagai model sampel penelitian dikarenakan jumlah populasi yang sedikit. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kecamatan Bungus Teluk Kabung sebanyak 53 orang.

Defenisi Operasional Variabel

Secara teoritis, defenisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur. Defenisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah kinerja karyawan dan promosi jabatan.

1. Variabel independent, penilaian prestasi kerja (X) yang menunjukkan pada presepsi pencapaian hasil oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan. Penilaian prestasi kerja dari seorang pegawai yang terpilih sebagai sampel, yang mana butir-butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator yang diturunkan dari penilaian prestasi kerja menurut (Hasibuan, 2003) dapat diketahui dengan melihat tingkat:
 - a) Kecakapan.
 - b) Disiplin.
 - c) Kepribadian.
 - d) Tanggungjawab

Skala likert digunakan untuk menghitung bobot setiap pertanyaan.

2. Variabel dependent, (Y) promosi jabatan, mengarah pada pemindahan karyawan dari satu posisi jabatan ke posisi yang lain yang lebih tinggi. (Siagian,Sondang P,2009). Untuk menilaian tanggapan responden menggunakan skala liker.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk langkah pertama dilakukan uji validitas, menurut Arikunto (2012:76) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen.Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks Korelasi *Product Moment Pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika hasil korelasi lebih besar dari 0,05 maka instrumen dinyatakan valid. Selain itu juga dapat dilihat melalui caramengkorelasi antara skor butir (X) dengan skor total (Y). Bila korelasi tiap butir instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka tiap butir instrumen tersebut

merupakan *construct* yang kuat. Sebaliknya bila korelasi tiap butir instrumen besarnya di bawah 0,3, maka butir instrumen tersebut tidak valid Ghazali(2011:134).

Uji Realibilitas

Imam Ghazali (2011:136) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji dengan Cronbach Apha.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakahsuatu variabel normal atau tidak.Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorof-smirnof Ghozali (2011:139) dengan bantuan komputer program SPSS. Normal artinya distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya berdasar patokan distribusi normal dari data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data penelitian dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data penelitian. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui uji statistik yaitu dilakukan dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Suatu variabel dikatakan normal jika nilai Sig. atau probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov $>0,05$.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini untuk mengetahui adanya linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi.Syarat berlakunya model regresi ganda adalah antar variabel bebasnya tidak memiliki hubungan sempurna atau mengandung multikolonieritas. Deteksi terhadap adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* melalui SPSS dan koefisienkorelasi antar variabel bebas.Jika $VIF > 10$ maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel lainnya. Sedangkan apabila model regresi diperoleh $VIF < 5$ dan *tolerance* diatas 0,1 maka dalam model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas Ghozali (2011:139).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak mengandung heteroskedastisitas Ghozali (2011:137).Uji heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan melalui uji glejser. Jika nilai sig. Pada uji glejser $>0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika nilai Sig. Pada uji glejser $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Dasar analisis grafik plot adalah sebagai berikut :

1. Jika adapola tertentu,seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka diindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Deskriptif

Sugiono (2013:148) menyatakan bahwa metode penelitian deskriptif adalah sebuah metode yang digunakan berusaha mendeskripsikan, menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau tentang kecenderungan yang sedang berlangsung. Metode analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data mengenai variabel dependen dan independen. Untuk mengetahui secara tepat presentase skor jawaban digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Persen} = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

Untuk mengetahui distribusi masing-masing variabel dimana pengumpulannya dengan menggunakan angket, setiap indikator dari data yang dikumpulkan terlebih dahulu diklasifikasikan dan kemudian diberi skor. Untuk menilai jawaban yang diberikan dalam menguji variable yaitu lima tingkat bergerak 1 sampai dengan 5 untuk membentuk skor tiap pertanyaan digunakan skala likert yang jenis datanya berdasarkan skala interval. Menurut sekaran dalam Sugiono, (2014:148)

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode analisis statistik yang memberi cara obyektif guna mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data kuantitatif serta menarik kesimpulan tentang ciri ciri populasi tertentu dari hasil analisa serangkaian sampel yang dipilih dari populasi yang bersangkutan. Metodenya memberi tekanan pada cara mengumpulkan, mengklasifikasi dan mengevaluasi fakta yang terbatas sebagai dasar guna menarik kesimpulan.

Regresi Linear Sederhana

Regresi adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen (Sugiyono 2008: 269).

Koefesioen Determinasi

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar varian dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. R^2 yang digunakan dalam penelitian ini adalah R^2 yang mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam suatu model atau disebut *Adjust R^2* Atau R^2 yang telah disesuaikan. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Selain melakukan uji t, perlu juga mencari besarnya koefisien determinasi parsialnya r^2 untuk masing-masing variabel bebas. Uji r^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah memang secara signifikan terdapat perbedaan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Langkah-langkah menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Uji Individual (Uji t)

Uji hipotesis dengan “uji t” yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat (Sugiyono 2012: 159). Kriteria yang digunakan adalah:

1. $H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. $H_1 : b_i > 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k$)
- c) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 53 responden, dimana responden merupakan pegawai pada kantor Kecamatan Bungus Teluk Kabung kota Padang. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

Dengan melihat mengenai jenis kelamin, jenis kelamin yang paling dominan adalah pegawai pria sebanyak 31 orang (58,5%), dan yang lebih sedikit adalah pegawai wanita sebanyak 22 orang (41,5%).

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia antara 15-25 tahun dengan jumlah 1 orang atau sekitar 2 %, usia tersebut adalah usia yang tergolong masih muda dan berpeluang mengembangkan karir yang lebih baik lagi. Responden berusia antara 26-35 tahun dengan jumlah 10 orang atau sekitar 19 %,berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah 18 orang atau sekitar 34%,berusia diatas 45 tahun dengan jumlah 24 orang atau sekitar 45%, (Sadirman,2009) menyatakan penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun-64 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada pegawai kantor Kecamatan Bungus teluk Kabung berada pada usia produktif.

Uji Instrumen Penelitian.

Uji Validitas

a. Uji Prestasi Kerja (X)

Dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26, maka pengujian validitas instrument, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{table}$) maka instrument tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $n = 53$, maka angka kritik uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,2706. Hasil uji validitas Prestasi Kerja (X) dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (X)

Item	Corelation	Keterangan
X.1	0,748	Valid
X.2	0,899	Valid
X.3	0,899	Valid
X.4	0,675	Valid

X.5	0,675	Valid
X.6	0,612	Valid
X.7	0,899	Valid
X.8	0,612	Valid
X.9	0,507	Valid
X.10	0,476	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil table diatas seluruh pertanyaan variabel Prestasi Kerja (X) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r table (0,2706). Maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Promosi Jabatan (Y)

Hasil uji validitas Promosi Jabatan (Y) dapat dilihat pada table berikut :

$$Y = -6,390 + 0,684 x + e$$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

Item	Corelation	Keterangan
Y.1	0,501	Valid
Y.2	0,699	Valid
Y.3	0,699	Valid
Y.4	0,707	Valid
Y.5	0,707	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil table diatas seluruh pertanyaan variabel Promosi Jabatan (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r table (0,2706). Maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah untuk mewujudkan Konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengaturan). Reabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi dan ketepatan (Kuncoro, 2003:154), Menurut Ghazali (2011:47) Reabilitas merupakan alat untuk mengatur suatu kesiswaan yang merupakan indicator variable suatu konsturk. Suatu Kuisiner dikatakan Reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam uji Reabilitas penelitian ini menggunakan uji Cronbach’s Alpha. Data yang diperoleh dikatakan reabel apabila nilai Cronbach’s Alpha nya lebih besar dari 0,6. Hasil jawaban kuisiner yang diperoleh mempunyai nilai Cronbach’s Alpha 0,836. Jadi pengujian Reabilitas data penelitian ini lolos dari uji Reabilitas.

Tabel 3. Uji Reabilitas Rediality Statistics

Cronbach’s Alpha	No of item
0,836	17

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik Bertujuan untuk menganalisa dalam sebuah model regresi Linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Didalam model regresi ini, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi agar model peramalan yang dibuat menjadi valid sebagai alat peramalan. Syarat tersebut terpenuhi apabila dalam model regresi tersebut lulus syarat *Best, Linear, Unbiased, dan Estimation* (BLUE).Hasil yang diperoleh menunjukkan lolos uji asumsi klasik

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 55,1 persen promosi jabatan pegawai dapat dijelaskan oleh variabel penilaian prestasi kerja, sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Dari hasil pembahasan hasil penelitian di atas dapat dijelaskan indikator prestasi kerja yang berpengaruh terhadap promosi jabatan serta indikator apa yang paling dominan dari variabel prestasi kerja dan promosi.

Pengaruh penilaian prestasi kerja (kecakapan, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab) berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang.

Berdasarkan hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 26 maka diperoleh persamaan regresi sederhana yang menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dimana setiap penilaian prestasi kerja satu satuan, akan mendorong promosi jabatan sebesar 68,4%.

Variabel Prestasi Kerja memiliki t hitung $7,918 > t$ table $(2,0075)$ yang disimpulkan prestasi kerja berpengaruh positif kepada promosi jabatan.

Karena nilai signifikan perhitungan yang diperoleh $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada kantor Kecamatan Bungus Teluk Kabung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari, tahun 2014. Tentang Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gajahmada Denpasar. Penelitian Alia Dwi Siska dan Surya Lena, 2017 tentang Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sales Eksekutif dan Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekan Baru, yang bedanya ada variabel loyalitas kerja.

Indikator yang dominan atas penilaian prestasi kerja (kecakapan, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab) berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003) ada beberapa indikator yang diturunkan dari penilaian prestasi kerja dengan melihat tingkat :

- a. Kemampuan
- b. Kedisiplinan
- c. Kepribadian.
- d. Tanggungjawab
- e. Pendidikan.
- f. Pengalaman.
- g. Inisiatif dan kreatif

Berdasarkan indikator tersebut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji,

pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka pendidikan diberi pendidikan lanjutan atau latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan akan diduduki. Hal itu juga dibuktikan dengan nilai skor jawaban untuk variable prestasi kerja (X) yang berkaitan dengan kecakapan dengan skor jawaban kecakapan (88%) dan tanggung jawab (88,4%) yang mempengaruhi (dominan) terhadap promosi jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang berpengaruh terhadap promosi jabatan. Terlihat dari nilai koefisien regresi sederhana sebesar 0,684 yang menunjukkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja satu satuan, akan mendorong promosi jabatan sebesar 68,4%. Yang juga berpengaruh positif dan signifikan terlihat dari uji t hitung $7,918 > t \text{ table } (2,0075)$ serta nilai signifikan perhitungan yang diperoleh $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik.
- 2 Indikator yang dominan atas penilaian prestasi kerja (kecakapan, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab) berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang adalah kecakapan dilihat dari nilai skor jawaban 88% dan tanggung jawab dengan skor jawaban 88,4%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran atau rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi kantor Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang atau pihak-pihak lain yang berkepentingan dengan penelitian ini. Adapun saran yang diberikan antara lain:

- 1 Bagi Kantor Camat Bungus Teluk Kabung Kota Padang.
 - a. Pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sensitif maka dari itu pelaksanaannya harus objektif dan terbuka agar manfaatnya dapat dirasakan organisasi maupun bagi pegawai.
 - b. Dalam melaksanakan promosi jabatan hendaknya memperhatikan kualitas dan kemampuan pegawai.
- 2 Bagi peneliti selanjutnya.

Berkaitan dengan penelitian ini untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk penambahan variabel yang lebih banyak dan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abbas, Irsanti. 2005, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Tenaga KerjadanTransmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi pada Fakultas Ekonom iUniversitas Hasanuddin Makassar.
- Alia Dwi Siska, Surya Lena, 2017. Pengaruh Prestasi Kerjadan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT.Agung Automall Cabang Pekanbaru. Jom.unri.ac.id
- Amalia Purwaningsih, 2017. Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan. Jurnal Bisnis Darmajaya Vol.3 No.1 Jan 2017.
- Amalia, 2017. Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Kementrian Agama Daerah Istimewa Jagyakarta. Repository.uin.sunankalijaga.ac.id
- Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, jili II. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Dwi Marwati, 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kator Kementrian Agama Jogyakarta. Digilib.uin.ac.id
- Edwin B. Flippo 1996. Manajemen Personalialia. Jakarta: Erlangga.
- Farda Dwi Cresida, Al Musadieq, Seo'eod, 2019. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Karyawan Bank Sumsel, Babel, Cabang Kapten A Rivai Palembang).Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi UnivBrawijaya.
- Ghozali imam 2009. Ekonome trika Teori,konsep dan aplikasi dengan SPSS 17 Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- H.Kristianto, 2018. Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karang Anyar. Eprint.ums.ac.id
- Handoko, T. Hani 1999. Manejemen SDM. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen SDM Edisi Revisi. Jakarta : PT. BumI Aksara.
- Ibadurahman, 2019. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panak kukang Makasar. <http://uit.ejournal.ac.id>
- Ida Ayu Nithya Medhiantari, 2014. Pengaruh Prestasi Kerjadan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan.<http://ojs.unud.ac.id>
- Mangku prawira, Tb. Sjafr. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM.Bandung :Relika Aditama.
- Mathis, L. Robert., Jakson, H. John. 2006. Human Resource Manaagement,Mnajemen SDM. Jakarta :Salemba.
- Misti Hariasih, Herlinda M, 2017.Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya. Jurnal Bisnis Manajemen & Perbankan Vol 3 No 2 Univ. Muhammadiyah Sidoarjo.
- Nitisemito, Alex,s. 1996. Manajemen Personalialia ED.3 Jakarta: Ghalia Indonesia.
- R Adi Prasetyo, 2019.Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan. Eprint.umk.ac.id
- R.Wyne Mondy. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid II.Jakarta: Erlangga.
- Rao T,V 1992. Penilaian Prestasi Kerja: teori dan praktek, Jakarta Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai, Vetzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.Jakarta: Grafindo Persada.

- Siagan, Sondang P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Syafaat, Fadly. M. 2009. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Uchwal, 2017. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. PLN Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar. Repository.uin-alaudin.ac.id