

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat

Oleh
Drs.Elfianto, M,Si
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 82 responden dan pengumpulan data menggunakan metode wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan dan diuji dengan metode analisis data secara terkomputerisasi. Penarikan sampel menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi. Pembahasan hasil penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kinerja dan perilaku kerja secara parsial dan simultan terhadap promosi jabatan di BPS Provinsi Sumatera Barat. Pengujian dilakukan dengan uji t, uji F regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan BPS Provinsi Sumatera Barat. Diperoleh persamaan $Y = 6,757 - 0,044X_1 + 0,043X_2 + e$. Pada uji t untuk variabel bebas kinerja pegawai diperoleh hasil 14,4%. Untuk variabel bebas perilaku kerja diperoleh hasil diperoleh 3,1%. Pada uji F dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,798 > 2,393$) dengan tingkat signifikansi 0,067 atau $< 0,1$ akibatnya H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,043 artinya 4,3% promosi jabatan dipengaruhi oleh kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai sedangkan 95,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin, kepemimpinan dan variabel lainnya. Hendaknya promosi jabatan dilakukan dengan melihat kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai, bukan hanya dari aspek psikologis seperti kedekatan dengan atasan, aspek pendidikan dan aspek golongan pegawai saja.

Kata kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Kinerja Pegawai, Perilaku Kerja dan Promosi Jabatan

I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah melalui promosi jabatan. Dengan adanya promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuannya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Selain itu promosi

jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Promosi jabatan dapat dilakukan melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut PP No 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian kinerja dan penilaian perilaku kerja dengan masing-masing bobot nilai 60% dan 40%. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan oleh pejabat penilai sekaligus dalam 1 (satu) tahun.

Dalam melakukan penilaian prestasi kerja, BPS mengacu pada PP No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Perka BKN No 1 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja. Sesuai dengan Surat Edaran Menteri PAN-RB No 02 Tahun 2013 tertanggal 15 februari 2013 tentang Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja PNS, sistem penilaian ini berlaku mulai tanggal 1 Januari 2014. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan melihat kinerja dan perilaku kerja pegawai. Penilaian ini dilakukan oleh pejabat penilai yang telah ditunjuk atau atasan langsung. Ini berlaku bagi semua pegawai di BPS.

Pegawai BPS terdiri dari dua jenis lulusan yaitu STIS (Sekolah Tinggi Ilmu Statistik) yang merupakan sekolah ikatan dinas BPS dan umum yang merupakan lulusan dari perguruan tinggi diluar STIS. Walaupun demikian, promosi jabatan tetap dilakukan melalui penilaian prestasi kerja. Diharapkan dengan adanya promosi jabatan melalui penilaian prestasi kerja ini dapat meningkatkan kinerja pegawai BPS secara umum dan BPS Provinsi Sumatera Barat secara khususnya. BPS Provinsi Sumatera Barat memiliki 457 orang pegawai yang terdiri dari beberapa 19 BPS Kab/Kota seperti yang dijelaskan di Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat

No	Provinsi/Kab/Kota	Jumlah
1	Provinsi Sumatera Barat	75 orang
2	Kab Kepulauan Mentawai	17 orang
3	Kab Pesisir Selatan	22 orang
4	Kab Solok	25 orang
5	Kab Sijunjung	20 orang
6	Kab Tanah Datar	27 orang

7	Kab Padang Pariaman	27 orang
8	Kab Agam	26 orang
9	Kab Lima Puluh Kota	28 orang
10	Kab Pasaman	19 orang
11	Kab Solok Selatan	18 orang
12	Kab Dharmasraya	20 orang
13	Kab Pasaman Barat	21 orang
14	Kota Padang	26 orang
15	Kota Solok	15 orang
16	Kota Sawahlunto	10 orang
17	Kota Padang Panjang	15 orang
18	Kota Bukittinggi	16 orang
19	Kota Payakumbuh	18 orang
20	Kota Pariaman	12 orang
	Jumlah	457 orang

Sumber: DUK Pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat, 2015

BPS Provinsi Sumatera Barat melakukan penilaian prestasi kerja pegawai melalui PP No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Perka BKN No 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011. Penilaian prestasi kerja ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai dalam menjalankan kerjanya. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif pada setiap instansi.

Dari uraian penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah perilaku kerja pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja pegawai terhadap promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai terhadap promosi jabatan di BPS Provinsi Sumatera Barat

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan tentang penilaian prestasi kerja pegawai dalam usaha memperoleh promosi jabatan dan mengetahui bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat terhadap promosi jabatan.

2. Bagi Pendidikan

- a. Menambah koleksi dan khasanah pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan di instansi pemerintah.

- b. Sebagai salah satu bahan rujukan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dijadikan salah satu dasar dan acuan pertimbangan di dalam mengambil kebijakan dalam usaha memberikan penilaian prestasi kerja di BPS Provinsi Sumatera Barat.

II Landasan Teori

Berdasarkan Perka BKN No 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011, hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Perka BKN No 1 Tahun 2013, penilaian prestasi kerja terdiri atas sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kerja pegawai merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai. Sasaran kerja pegawai ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang bersangkutan. Sedangkan perilaku kerja dapat dilihat dari tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai.

2.1 Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja memiliki 2 unsur yaitu:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Perka BKN No 1 Tahun 2013, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu satuan organisasi sesuai dengan kinerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian kinerja pegawai ini meliputi aspek:

a. Kuantitas

Merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

b. Kualitas

Merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

c. Waktu

Merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

d. Biaya

Merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

2. Perilaku Kerja

Menurut PP No 46 Tahun 2011, 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. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek:

a. Orientasi Pelayanan

Merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan / atau instansi lain.

b. Integritas

Merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam berorganisasi.

c. Komitmen

Merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan / atau golongan.

d. Disiplin

Merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.

e. Kerjasama

Merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang diembannya.

f. Kepemimpinan

Merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tujuan organisasi.

2.2 Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2014:109-111), dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga, yaitu:

a. Pengalaman (senioritas)

Promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan.

b. Kecakapan (*ability*)

Kecakapan yang dimaksud adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan, kecakapan dalam menyatukan dan melaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

III Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metodologi penelitian kuantitatif. Menurut Yusuf (2005) data yang dikumpulkan berupa angka (*numbers*) sebagai lambang dari peristiwa atau kejadian dan dianalisis dengan menggunakan teknik Statistik.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua variabel yaitu:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen pada penelitian ini adalah kualitas kinerja pegawai (X_1) dan perilaku kerja (X_2).
2. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dari variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Variabel Independen			
Kinerja Pegawai (X_1)	Rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS (PP No 46 Tahun 2011) Hasil kerja perseorangan dalam organisasi (Uha, 2013)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Biaya (Perka BKN No 1 Tahun 2013)	Likert
Perilaku Kerja (X_2)	Setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (PP No 46 Tahun 2011) Semua hal yang dilakukan seseorang dalam lingkungan pekerjaan (Ivancevich, 2007)	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan (Perka BKN No 1 Tahun 2013)	Likert
Variabel dependen			
Promosi Jabatan (Y)	Program penempatan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan yang dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (<i>right man on the right place</i>) (Nurjaman, 2014)	1. Pengalaman 2. Kecakapan 3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan (Hasibuan, 2014)	Likert

3.4 Populasi Penelitian dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Pada penelitian ini jumlah populasi merupakan jumlah pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat Tahun 2014 yaitu sebanyak 457 orang.

b. Sampel

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = konstanta (0,1)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel dari penelitian ini adalah:

$$n = \frac{457}{1 + 457 (0,1)^2}$$

$$n = 82,047 \text{ dibulatkan } 82$$

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Menurut Misbahuddin (2014:22), berdasarkan sifatnya, data dibedakan atas dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

3.5.2 Sumber Data

Menurut Misbahuddin (2014:21-22), berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan (observasi), penelusuran literatur, kuesioner dan wawancara (interview).

IV Hasil Uji dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji

4.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu tidak diketahui. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan pada 82 responden. Untuk data sejumlah (n) = 82 sampel, dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 82 - 2 = 80$, dengan signifikansi (α) sebesar 10% maka r_{tabel} sebesar 0,1841 melalui *Corrected Item Total Correlation*. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (X_1), perilaku kerja pegawai (X_2) dan promosi jabatan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kuantitas1	27,6341	9,519	,191	,844
kuantitas2	28,0000	8,370	,675	,788
kualitas1	27,6951	8,708	,366	,827
kualitas3	28,3293	8,767	,344	,830
waktu1	27,9878	7,444	,804	,763
biaya1	27,9878	7,938	,584	,795
biaya2	27,8293	7,822	,794	,770
biaya3	27,8537	7,435	,700	,777

Sumber: Olahan Data Primer, 2015

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa terdapat 4 item pernyataan yang tidak lolos uji validitas karena nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($< 0,1841$) sehingga penelitian dengan menggunakan item pernyataan tersebut dihilangkan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja Pegawai (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
orientasi pelayanan1	54,0122	21,889	,689	,878
orientasi pelayanan2	54,0732	21,945	,766	,877
orientasi pelayanan3	54,2195	21,210	,628	,879
integritas1	54,0854	21,783	,767	,876

integritas2	53,7805	21,408	,677	,877
integritas3	53,9512	21,084	,835	,872
komitmen1	53,8780	21,047	,594	,880
komitmen2	53,7805	21,260	,674	,877
komitmen3	53,8902	21,704	,495	,885
disiplin1	54,5244	18,722	,671	,880
disiplin2	54,1829	24,028	,304	,891
disiplin3	54,2561	21,625	,486	,886
kerjasama1	54,2805	21,562	,345	,899
kepemimpinan3	54,2561	22,711	,557	,883

Sumber: Olahan Data Primer, 2015

Dari tabel 4.9 di atas terdapat 4 item pernyataan yang tidak lolos uji validitas karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($<0,1841$) sehingga penelitian dengan menggunakan item pernyataan tersebut dihilangkan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kecakapan2	3,6951	,387	,195	.
kecakapan3	4,1463	,225	,195	.

Sumber: Olahan Data Primer, 2015

Dari tabel 4.10 di atas terdapat 7 item pernyataan yang tidak lolos uji validitas karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($<0,1841$) sehingga penelitian dengan menggunakan item pernyataan tersebut dihilangkan dan hanya terdapat 2 item yang lolos uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien cronbach lapha yang lebih dari 0,70 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Hasil pengujian reliabilitas tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keputusan
KinerjaPegawai (X ₁)	0,822	0,70	Reliabel

PerilakuKerjaPegawai (X ₂)	0,889	0,70	Reliabel
PromosiJabatan (Y)	0,316	0,70	TidakReliabel

Sumber: Olahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat bahwa semua item pernyataan untuk kinerja pegawai (X₁) dan perilaku kerja pegawai (X₂) mempunyai kriteria reliabel yang berarti bahwa pernyataan dianggap andal atau reliabel, sedangkan promosi jabatan (Y) tidak reliabel.

4.1.2 Metode Analisis Data

a. Uji t (*t-test*)

Uji t (*t-test*) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel-variabel bebas (kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai) terhadap variabel terikat (promosi jabatan) atau menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.757	1.255		5.386	.000
1 KinerjaPegawai	-.044	.030	-.168	-1.476	.144
PerilakuKerjaPegawai	.043	.019	.250	2.199	.031

a. Dependent Variable: PromosiJabatanPegawai

Sumber: Olahan Data Primer, 2015

Pengujian dilakukan dengan menggunakan $df = n - k = 82 - 3 = 79$ dengan (α) 10%. Deskripsi dari uji t masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H₁)

Dari analisis data atau hasil regresi diperoleh probabilitas 0,144 jika dibandingkan dengan α 10% maka probabilitas besar dari pada α ($0,144 > 0,1$) atau dapat juga dilihat dari uji t dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,476 < 1,664$). Dengan demikian kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil analisis ini adalah H₀ diterima dan H₁ ditolak. Jadi kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan BPS Provinsi Sumatera Barat.

2. Hipotesis 2 (H₂)

Dari analisis data atau hasil regresi diperoleh probabilitas 0,031 jika dibandingkan dengan α 10% maka probabilitas kecil dari pada α ($0,031 < 0,1$) atau dapat juga dilihat dari uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,199 > 1,664$). Dengan demikian kesimpulan yang

dapat diperoleh dari hasil analisis ini adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi perilaku kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di BPS Provinsi Sumatera Barat. Dimana pengaruh perilaku kerja pegawai terhadap promosi jabatan sebesar 0,043 atau 4,3% pada tingkat signifikansi 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja pegawai akan meningkatkan promosi jabatan di BPS Provinsi Sumatera Barat.

4.1.3 Uji F

Uji F (kelayakan model) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel tidak bebas (promosi jabatan). Untuk menguji hipotesis tersebut dahulu disajikan hasil analisa SPSS data ANOVA sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.899	2	1.950	2.798	.067 ^b
	Residual	55.040	79	.697		
	Total	58.939	81			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Pegawai

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Pegawai, Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data Primer, 2015

F_{tabel} diperoleh dengan menggunakan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 82 - 3 = 79$.

Hipotesis 3 (H_3)

Dari uji ANOVA diperoleh probabilitas signifikansi 0,067 jika dibandingkan dengan α 10% maka probabilitas kecil dari pada α ($0,067 < 0,1$) atau juga dilihat dari uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,798 > 2,393$). Dengan demikian kesimpulan yang dapat diperoleh hasil analisis ini adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan hasil uji F tersebut maka kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di BPS Provinsi Sumatera Barat.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi analisis berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*)

yaitu kinerja pegawai dan perilaku kerja terhadap variabel terikat (*dependet*) yaitu promosi jabatan. Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai) dengan variabel terikat (promosi jabatan) secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi linear berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.757	1.255		5.386	.000
1 Kinerja Pegawai	-.044	.030	-.168	-1.476	.144
Perilaku Kerja Pegawai	.043	.019	.250	2.199	.031

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Pegawai

Sumber: Olahan Data Primer, 2015

Tabel diatas merupakan analisis regresi linear berganda melalui perhitungan yang menggunakan SPSS 20. Dari tabel coefficients dapat dilihat bahwa nilai $a = 6,757$ sedangkan nilai $b_1 = -0,044$ dan $b_2 = 0,043$. Nilai tersebut jika dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda akan menghasilkan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,757 - 0,044X_1 + 0,043X_2 + e$$

Angka-angka di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,757 artinya jika penilaian kinerja (X_1) dan perilaku kerja (X_2) nilainya adalah 0 maka promosi jabatan (Y) nilainya positif sebesar 6,757. Dapat diartikan kinerja pegawai, perilaku kerja pegawai dan promosi jabatan naik.
2. Koefisien regresi variabel kinerja (X_1) sebesar -0,044 yang artinya jika penerapan kinerja mengalami peningkatan 1% maka promosi jabatan mengalami penurunan sebesar 0,044 atau 4,4%. Koefisien bernilai negatif artinya hubungan kinerja berbanding terbalik dengan promosi jabatan.
3. Koefisien regresi variabel perilaku kerja (X_2) sebesar 0,103 artinya jika perilaku kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 1% maka promosi jabatan akan mengalami peningkatan sebesar 0,043 pengalinya. Koefisien bernilai positif artinya

hubungan positif antara penerapan perilaku kerja dengan promosi jabatan. Artinya perilaku kerja naik, maka promosi jabatan juga akan naik dan sebaliknya.

4.1.5 Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.066	.043	.83469

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Pegawai, Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data Primer, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai R sebesar 0,257 artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen cukup kuat dan positif. Sedangkan nilai R *square* sebesar 0,066. Namun karena variabel independennya lebih dari satu maka digunakan *Adjusted R Square* yang nilainya sebesar 0,043. Hal ini berarti besarnya hubungan kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai secara bersamaan terhadap promosi jabatan adalah sebesar 4,3% dan sisanya 95,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu aspek psikologis seperti kedekatan dengan atasan, aspek pendidikan dan aspek golongan pegawai.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,476 < 1,664$). Tingkat Capaian Responden (TCR) tertinggi yaitu sebesar 86,6 pada pernyataan waktu, saya selalu berusaha dan mencoba untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sedangkan untuk TCR terendah sebesar 70,0 terdapat pada pernyataan kuantitas, saya sering membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja. Melalui TCR ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang telah melebihi dari yang seharusnya membuat pegawai

tidak memiliki waktu untuk membantu rekan kerja sehingga pegawai hanya memikirkan bagaimana untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4.2.2 Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Promosi Jabatan

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh perilaku kerja pegawai terhadap promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,043 pada signifikansi 0,031 atau berada dibawah nilai signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,1, dilihat dari uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,199 > 1,664$). TCR tertinggi sebesar 89,2 terdapat pada dua pernyataan yaitu integritas, jika ada tugas yang tidak saya mengerti, saya tidak segan bertanya kepada atasan langsung dan komitmen, saya melakukan pekerjaan atas dasar tanggungjawab. Sedangkan untuk TCR terendah sebesar 74,4 pada pernyataan disiplin, saya selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi membuat pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak malu untuk bertanya kepada atasan. Atas dasar tanggungjawab inilah pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang terkadang melebihi dari beban kerja yang ada membuat pegawai tidak dapat pulang tepat pada waktunya.

4.2.3 Pengaruh Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan

Dari hasil pengujian hipotesis hasil regresi linear berganda dihasilkan persamaan $Y = 6,757 - 0,044X_1 + 0,043X_2 + e$. Sedangkan dari uji ANOVA didapat nilai F_{hitung} sebesar 2,798 dengan probabilitas signifikansi 0,067. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan tetapi perilaku kerja pegawai berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Namun, jika kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai secara bersama-sama akan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil dari analisis regresi linear berganda $Y = 6,757 - 0,044X_1 + 0,043X_2 + e$. Kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat penurunan yang terjadi sebesar 0,044

atau 4,4 %. Perilaku kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sebesar 0,043 atau 4,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja pegawai dapat meningkatkan promosi jabatan di BPS Provinsi Sumatera Barat.

2. Pada uji t untuk variabel bebas kinerja pegawai terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,476 < 1,664$). Dimana H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Untuk variabel bebas perilaku kerja terlihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,199 > 1,664$), dimana perilaku kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.
3. Pada uji F dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,798 > 2,393$) dengan tingkat signifikansi 0,067 atau $< 0,1$ akibatnya H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.
4. Koefisien determinasi sebesar 0,043 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana nilai koefisien determinasi sebesar 4,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai dapat menjelaskan promosi jabatan sebesar 4,3% sedangkan sisanya 95,7% adalah dapat dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dengan penelitian ini yaitu aspek psikologis seperti kedekatan dengan atasan, aspek pendidikan dan aspek golongan pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka saran yang diajukan penulis kepada pihak BPS Provinsi Sumatera Barat adalah :

1. Dilihat dari variabel kinerja pegawai, diharapkan untuk SDM supaya dapat mengurangi beban kerja pegawai yang menumpuk.
2. Hendaknya atasan memperhatikan perilaku kerja pegawai yang selalu telat pulang karena harus menyelesaikan pekerjaan yang melebihi beban kerja.
3. Hendaknya dilakukan perputaran jabatan para pegawai secara berkala dalam jangka waktu tertentu sehingga tidak terjadi kejenuhan dan dapat menambah pengalaman kerja pegawai.
4. Hendaknya promosi jabatan dilakukan dengan melihat kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai, bukan hanya dari aspek psikologis seperti kedekatan dengan atasan, aspek pendidikan dan aspek golongan pegawai saja.

Daftar Pustaka

- BKN. 2011. *Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Badan Kepegawaian Negara RI.
- BKN. 2013. *Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Badan Kepegawaian Negara RI.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar
- Hasibuan, Malayu S P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Mangera, Edy Lawdy. 2011. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional IV Makassar*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar
- Mangkuprawira, Tb Sjafrri.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Misbahuddin, Iqbal Hasan. 2014. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik Edisi Ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalialia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Ratnaningtyas, Airin, Utik Bidayati. 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. SAI Indonesia Cabang Yogyakarta*. Jurnal Managemen: Universitas Ahmad Dahlan.
- Rivai, Veithzal.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rizky, Muh Fadli. 2012. *Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi jabatan pada PTPN XIV (Persero) Makassar*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar

- Setiyono. 2015. *Pengaruh Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PTPN IX Semarang*. Journal of Management: Universitas Pandanaran Semarang
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Umar, Husein. 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Utama
- Yamin, Sofyan, Heri Kurniawan. 2009. *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Empat
- Yusuf, Muri. 2005. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press