



PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN

Mujahidah

BPS, Sulawesi Selatan, Indonesia
e_mail : jidamuja@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Penilaian Prestasi Kerja yang terdiri atas Kinerja Pegawai dan Perilaku Pegawai terhadap variabel Promosi Jabatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa simultan Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan. Namun secara individual Kinerja Pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan dan Perilaku Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Kata kunci: Kinerja, Perilaku, Promosi, Instansi

ABSTRACT

The purposes of this study are to examine the effect of Job Performance Assessment variable consisting of Employee Performance and Employee Behavior variables on Job Promotion variable. This study employs path analysis method consisting of multiple linier regression analysis. Results from this study reveal that by using the simultaneous, Employee Performance and Work Behavior variables mutually are playing significant roles on Job Promotion. However, individually, Employee Performance does not significantly influence Job Promotion, while Work Behavior significantly influences Job Promotion.

Keywords: Performance, Behavior, Promotion, Agency

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia di Indonesia telah memasuki era reformasi birokrasi nasional yang bertujuan mewujudkan birokrasi berbasis kinerja. Ciri birokrasi berbasis kinerja adalah pemerintah yang efektif, efisien dan ekonomis, fokus pada *outcomes* (hasil), manajemen kinerja yang didukung sistem berbasis elektronik, kontribusi setiap individu pegawai yang jelas terhadap unit kerja, instansi serta pemerintah. Salah satu cara pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui promosi jabatan. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai salah satu lembaga pemerintah yang melayani masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan prima yang akuntabel dan transparan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui upaya pembinaan, penyempurnaan, dan pengendalian manajemen secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mewujudkan *good governance*.

Salah satu bentuk penilaian kinerja BPS Provinsi Sulawesi Selatan adalah bagaimana program/kegiatan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang diukur melalui seberapa berhasil output yang mampu dihasilkan. Sama halnya dengan kementerian/lembaga

negara yang lain, BPS Provinsi Sulawesi Selatan wajib membuat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja BPS Provinsi Sulawesi Selatan yang dilakukan oleh Inspektorat BPS RI adalah sebagai berikut :

Tabel. 1 Hasil evaluasi terhadap kinerja BPS Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2016-2018

Tahun	Nilai Hasil Evaluasi	Predikat Penilaian
2016	68,34	B
2017	70,10	BB
2018	73,06	BB

Sumber : Laporan Kinerja BPS Provinsi Sulsel 2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa nilai hasil evaluasi kinerja BPS Provinsi Sulawesi Selatan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan mendapat predikat BB. Peran Sumber Daya Manusia atau insan BPS Provinsi Sulawesi Selatan menjadi faktor utama dalam pencapaian prestasi ini. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2010) bahwa kinerja atau prestasi organisasi bergantung pada kinerja individu atau anggota organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor (Wirawan, 2012 : 7–8), yang terdiri dari, faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor – faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi.

Untuk mencapai hasil evaluasi kinerja BPS Provinsi Sulawesi Selatan yang lebih baik lagi, salah satu dari delapan area perubahan rencana strategis reformasi birokrasi BPS 2015-2019 adalah Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. Penataan Sumber Daya Manusia bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Terlebih lagi jika ASN tersebut berada di “zona nyaman”.

Agar Aparatur Sipil Negara tidak terjebak dalam ‘zona nyaman’, tugas seorang pimpinan adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan penilaian prestasi kerja. Dengan adanya Penilaian Prestasi Kerja, diharapkan dapat meningkatkan penerapan sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur, transparan, partisipatif.

Penilaian Prestasi Kerja PNS yang digunakan di lingkup BPS berdasarkan PP No. 46 tahun 2011 dan Perka BKN No. 1 tahun 2013. Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (PP No.46 Tahun 2011 Bab I ayat 2).

Penilaian Prestasi Kerja PNS diharapkan dapat digunakan alat ukur untuk dalam hal promosi jabatan dan kinerja pegawai itu sendiri. Dari uraian pekerjaan yang dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan kemampuan dan latar pendidikannya. Tidak menutup kemungkinan seorang PNS membuat SKP hanya sekedar saja. Sekedar menunaikan kewajiban administrasi.

Dengan menggunakan penilaian prestasi kerja sebagai ukuran untuk promosi suatu jabatan, secara tidak langsung akan memberi dampak terhadap kinerja instansi itu sendiri. Penempatan pegawai pada suatu jabatan yang tepat akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Berdasarkan fakta tersebut, maka penilaian prestasi kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.

METODE

Penelitian dilaksanakan di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan jumlah responden sebanyak 84 orang melalui pengamatan langsung di lapangan dengan membagikan kuesioner dan wawancara langsung dengan informan yang terkait dengan penelitian. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel yang diamati/diukur pada penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja yang terdiri atas variabel kinerja pegawai (X1), perilaku pegawai (X2) dan promosi jabatan (Y).

Penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kelompok variabel yaitu kelompok pertama adalah penilaian prestasi kerja (kinerja pegawai dan perilaku kerja) sebagai variabel independen (bebas), kelompok kedua yaitu promosi jabatan sebagai variabel dependen (terikat).

Guna membatasi permasalahan dalam penelitian ini, perlu diberikan rumusan definisi operasional untuk masing-masing variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Untuk memudahkan pemahaman dan pengukuran setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka definisi operasional dan masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para pegawai dengan serangkaian tolok ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 1 tahun 2013 dimana Penilaian Prestasi Kerja (PPK) Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Kinerja pegawai dan Perilaku kerja

Kinerja pegawai adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan pada variabel ini sesuai dengan Perka BKN No. 1 tahun 2013 yang dituangkan dalam pengukuran Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang diberi bobot nilai sebesar 60 persen, yaitu kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, waktu adalah merupakan ukuran lamanya proses hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Indikator yang digunakan pada variabel ini berdasarkan juga berdasarkan Perka BKN No. 1 tahun 2013, yang dalam Penilaian Prestasi Kerja diberi bobot nilai 40 persen yaitu orientasi Pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani, integritas merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai norma dan etika dalam organisasi, komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan, disiplin merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedisiplinan, kerjasama merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam instansi maupun rekan di luar instansi, kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

Promosi jabatan adalah program penempatan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan yang dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat (*right man on the right place*), Nurjaman : 2014). Indikator yang digunakan pada variabel ini berdasarkan teori Hasibuan (2014:109-111) dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga yaitu pengalaman (senioritas). Promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, kedua yaitu kecakapan (*ability*) 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. Dan yang ketiga adalah Kombinasi pengalaman dan kecakapan, Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik analisis statistik yang mempelajari hubungan antara sebuah variabel terikat (*dependent variable*) dengan beberapa variabel bebas (*independent variables*) melalui suatu persamaan statistik (*statistical equation*), yang sering juga disebut dengan model statistik (*statistical model*) yang berdasarkan prinsip hubungan atau fungsi statistik (Abuzar, 2017: 30) Dengan model persamaan :

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

Keterangan : X_1 : kinerja pegawai, X_2 : Perilaku kerja, Y : Promosi jabatan, e : faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah pegawai BPS Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari : Kepala kantor (1 orang), Bagian Tata Usaha (29 orang), Bidang Statistik Sosial (11 orang), Bidang Statistik Produksi (11 orang), Bidang Statistik Distribusi (10 orang), Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik (12 orang), Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik (10 orang).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel X_1 (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	12

Sumber : Hasil Olah data, 2019

Nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,835 > 0,70$. Ini artinya instrumen variabel X_1 sudah reliabel.

Hasil Uji validitasnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Validitas variabel X1 (Kinerja Pegawai)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42.06	24.008	.531	.823
X1.2	42.30	23.561	.407	.829
X1.3	42.50	24.181	.391	.830
X1.4	42.23	23.551	.551	.820
X1.5	42.45	23.311	.509	.822
X1.6	42.45	23.287	.532	.821
X1.7	42.57	22.368	.640	.812
X1.8	42.37	22.814	.529	.820
X1.9	42.49	22.976	.569	.818
X1.10	42.57	21.139	.608	.813
X1.11	42.25	21.419	.522	.822
X1.12	42.64	22.883	.334	.842

Sumber : Hasil Olah data, 2019

Nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.30. Ini artinya instrumen variabel X1 sudah valid.

Tabel 4. Uji Realibilitas variabel X2 (Perilaku Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	18

Sumber : Hasil Olah data, 2019

Nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,904 > 0,70$. Ini artinya instrumen variabel X2 sudah reliabel.

Hasil Uji validitasnya adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Validitas variabel X2 (Perilaku Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	72.50	48.422	.578	.898
X2.2	72.63	47.922	.630	.897
X2.3	72.39	48.000	.611	.897
X2.4	72.57	48.513	.507	.900
X2.5	72.35	48.422	.497	.901
X2.6	72.48	47.554	.659	.896
X2.7	72.37	48.187	.637	.897
X2.8	72.77	47.767	.424	.904
X2.9	72.39	48.265	.601	.898
X2.10	72.48	49.554	.352	.905
X2.11	72.60	48.196	.501	.901
X2.12	72.40	47.449	.635	.897
X2.13	72.67	47.598	.581	.898
X2.14	72.50	47.000	.712	.895
X2.15	72.71	47.532	.466	.903
X2.16	72.64	46.762	.735	.894
X2.17	72.92	46.101	.544	.900
X2.18	73.00	47.952	.571	.898

Sumber : Hasil Olah data, 2019

Nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.30. Ini artinya instrumen variabel X2 sudah valid.

Tabel 6. Uji Realibilitas variabel Y (Promosi Jabatan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	18

Sumber : Hasil Olah data, 2019

Nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,872 > 0,70$. Ini artinya instrumen variabel Y sudah reliabel.

Tabel 7. Uji Validitas variabel Y (Promosi Jabatan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	69.54	48.637	.426	.869
Y.2	70.11	47.832	.426	.869
Y.3	69.58	48.077	.481	.866
Y.4	69.38	48.431	.558	.864
Y.5	69.49	48.446	.575	.863
Y.6	69.54	48.228	.595	.863
Y.7	69.42	48.824	.555	.864
Y.8	69.49	48.156	.569	.863
Y.9	69.46	48.300	.547	.864
Y.10	69.76	49.919	.319	.873
Y.11	69.93	49.826	.302	.874
Y.12	69.82	47.859	.567	.863
Y.13	70.18	48.148	.360	.873
Y.14	70.06	47.261	.507	.865
Y.15	69.89	47.663	.529	.864
Y.16	69.83	47.707	.575	.863
Y.17	70.00	47.181	.572	.863
Y.18	69.69	48.264	.545	.864

Sumber : Hasil Olah data, 2019

Nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0.30. Ini artinya instrumen variabel Y sudah valid.

Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas persamaan struktur 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		7.69094755
Most Extreme Differences	Absolute		.081
	Positive		.081
	Negative		-.051
Test Statistic			.081
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah data, 2019

Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05. Artinya berdistribusi normal.

Analisis Data

Pengujian secara simultan (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). Data Anova hasil perhitungan uji F melalui aplikasi SPSS sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2288.843	2	1144.421	18.881	.000 ^b
	Residual	4909.506	81	60.611		
	Total	7198.349	83			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja (X2), Kinerja Pegawai (X1)

Sumber : Hasil Olah data, 2019

Hipotesis Ho : Variabel X1 dan X2 tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y, H1 : Variabel X1 dan X2 berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Y.

Dari uji anova diperoleh probabilitas signifikan = 0,000 jika dibandingkan dengan $\alpha = 10\%$ maka probabilitas kecil dari α atau $0,000 < 0,1$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Variabel Kinerja Pegawai (X1) dan Perilaku Kerja (X2) berkontribusi secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan (Y). Sehingga pengujian secara individual dapat dilakukan. Besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat diketahui melalui tabel koefisien determinasi berikut ini :

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.301	7.78532

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja (X2), Kinerja Pegawai (X1)

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber : Hasil Olah data, 2019

Diketahui nilai R Square sebesar 0,318 atau sama dengan 31,8 persen. Jadi, variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y sebesar 31,8 persen dan sisanya 68,2 persen dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Pengujian Secara Individual Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y (Uji t)

Uji t 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 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	29.211	5.357		5.453
	Kinerja Pegawai (X1)	.041	.162	.029	.250
	Perilaku Kerja (X2)	.503	.107	.545	4.683

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber : Hasil Olah data, 2019

Hipotesis Ho : Variabel X1 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap variabel, H2 : Variabel X1 berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan Sig. = 0,803 atau > 0,1 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel Kinerja Pegawai (X1) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan (Y).

Hipotesis Ho : Variabel X2 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Y, H3 : Variabel X2 berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan Sig. = 0,000 atau < 0,1 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Variabel Perilaku Kerja (X2) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan (Y).

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat nilai a = 29,211 sedangkan b1 = 0,041 dan b2 = 0,503. Jika nilai tersebut dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda, akan menghasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 29,211 + 0,041 X1 + 0,503 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 29,211 dimaksudkan jika kinerja pegawai (X1) dan perilaku kerja (X2) nilainya adalah 0, maka promosi jabatan (Y) nilainya positif sebesar 29,211. Koefisien regresi variabel kinerja pegawai (X1) sebesar 0,041 artinya penerapan kinerja mengalami kenaikan 1% maka promosi jabatan mengalami kenaikan sebesar 4,1%. Sementara koefisien variabel perilaku kerja (X2) sebesar 0,503 artinya jika perilaku kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka promosi jabatan akan mengalami peningkatan sebesar 50,3%. Koefisien bernilai positif artinya kinerja pegawai dan perilaku kerja naik, maka promosi jabatan juga naik dan sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kinerja Pegawai dan Perilaku kerja terhadap Promosi Jabatan (H1)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja pegawai dan perilaku kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya kinerja pegawai dan perilaku kerja yang tertuang dalam penilaian prestasi kerja sangat baik untuk digunakan sebagai salah satu syarat untuk promosi jabatan

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian Yuni Andriani dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda. Dan Marwati Dwi. 2016 dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta

Mastur (dalam Andriani 2018 : 100) mengemukakan bahwa 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

Pengaruh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan (H2)

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Selatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Selatan sudah baik, namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan bagi pegawai dalam proses promosi jabatan.

Hasil yang didapatkan ini sesuai dengan teori sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan sebagai mana yang dikemukakan Sondang P. Siagian (2014) seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompetensi lain, karena dianggap sebagai penghargaan atas hasil kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di Nani Sundari yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada Badan Pusat Statistik Sumatera Barat. Pengukuran kinerja pegawai pada instansi pemerintah masih tergolong baru sehingga belum digunakan sepenuhnya dalam kebijakan promosi jabatan

Jadi secara keseluruhan penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan tetapi dalam penelitian ini pengaruh yang diberikan oleh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan sangat kecil dibandingkan dengan variabel-variabel lain sehingga pengaruh yang diberikan oleh kinerja pegawai terhadap promosi jabatan pada BPS Provinsi Sulawesi Selatan menjadi tidak kuat dan tidak signifikan.

Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Promosi Jabatan (H3)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Perilaku kerja pegawai akan meningkatkan promosi jabatan di BPS Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang diadakan oleh Nani Sundari yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada Badan Pusat Statistik Sumatera Barat.

Pegawai yang layak di promosikan sesuai pengalaman dan kecakapan adalah mereka yang memiliki perilaku kerja yang baik. Semakin baik perilaku kerja seorang pegawai, maka akan semakin cakap dan berpengalaman dalam bekerja, sehingga sangat layak untuk di promosikan pada jabatan tertentu.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menghadapi era perubahan sebagaimana yang dicanangkan Pemerintah, Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan sebagai instansi Pemerintah harus mampu meningkatkan kinerja instansi dengan meningkatkan kinerja dan perilaku kerja pegawainya untuk mempersiapkan diri menghadapi promosi jabatan agar mampu bersaing dengan instansi Pemerintah lainnya dalam menghadapi era keterbukaan.

SIMPULAN

Secara simultan (keseluruhan) variabel Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan dengan tingkat kepercayaan sebesar 90 persen. Namun secara individual Kinerja Pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan dan Perilaku Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai tidak berpengaruh terhadap variabel promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPS Provinsi Sulawesi Selatan masih menganggap bahwa Penilaian Prestasi Kerja yang di laporkan setiap tahunnya merupakan rutinitas biasa semata. Pemberian tunjangan kinerja yang belum berdasarkan pada capaian kinerja individu, sehingga pegawai BPS Provinsi Sulawesi Selatan belum termotivasi menjadikan kinerja pegawai sebagai salah satu syarat untuk dipromosikan pada jabatan tertentu. Untuk itu Pimpinan BPS masih harus meningkatkan penataan sistem Manajemen SDM dengan menjadikan kinerja individu sebagai tolak ukur pemberian tunjangan kinerja.

REFERENSI

- Andriani, Yuni, 2018. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis* 6(1):90-101
- Asra Abuzar, dkk 2017. Analisis Multivariabel Suatu Pengantar. In Media.Bogor
- BPS Provinsi Sulawesi Selatan . 2019. Laporan Kinerja tahun 2019. BPS Provinsi Sulawesi Selatan
- Hamali, Arif Yusuf . 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Mengelola Karyawan. CAPS. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Marwati Dwi. 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta
- Nazir, Moh. 2011. Metode Penelitian. Cetakan ke enam. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor
- Noor, Juliansyah. 2014. Metode Penelitian. Kencana. Jakarta
- Rivai, Vithzal & Ella Jauvani Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. Dan Timothy A. Judge, 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Ke-12, Buku 1, Alih Bahasa : Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, P Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. Vifabeta CV. Bandung
- Sundari, Nani. 2015. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat.

- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2010. Pengantar Manajemen. Cetakan kelima. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- As' ad, A. (2018). PENGARUH PERENCANAAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.
- Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.
- White, Alasdair A.K. 2009. From Comfort Zone to Performance Management. White & Mc Lean Publishing
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. I tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011