

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

Asriana¹

¹Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Al Asyariah Mandar
Email: asriana20@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the level of job satisfaction of the Regional Personnel and Training Agency of Majene Regency and the factors that have a relationship with the job satisfaction of the staff of the Regional Personnel and Training Agency of Majene Regency. Qualitative research focuses on how the level of job satisfaction of the Regional Personnel and Training Agency staff of Majene Regency. Data was collected by observation, questionnaire, and documentation techniques. Processed and analyzed quantitatively by presenting frequency tables and percentages to find out the percentage of respondents' answers partially to the indicators studied. The results showed that of the four factors that influence the level of job satisfaction of the Regional Personnel and Education and Training Agency staff of Majene Regency, the suitability factor of expertise with assignments turned out to not show employee job satisfaction, identity factor assignment meaning, task autonomy factor and feedback factor turned out support the work satisfaction of the apparatus.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai serta faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene. Penelitian bersifat kualitatif berfokus pada bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Diolah dan dianalisis secara deskriptif kuantitatif melalui penyajian tabel-tabel frekuensi dan persentase untuk mengetahui persentase jawaban responden secara parsial terhadap indikator-indikator yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari empat faktor yang dipotensikan berpengaruh pada pada tingkat kepuasan kerja pegawai, faktor kesesuaian keahlian dengan tugas masih kurang menunjukkan kepuasan kerja kepegawai, faktor identitas makna tugas, faktor otonomi tugas dan faktor umpan balik, menunjang kepuasan kerja aparat.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja; Kesesuaian Keahlian; Makna Tugas; Umpan Balik.*

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana. Namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Unsur penentu utama dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien adalah sumber daya manusia. Di dalam setiap organisasi terdapat berbagai macam sumber daya lain yaitu uang, material, mesin, dan metode. Namun tanpa campur tangan dari unsur manusia, unsur lain tersebut tidak akan bergerak sendiri. Manusia adalah penggerak dan pengguna dari seluruh unsur yang ada di dalam organisasi. Dalam organisasi pemerintah, unsur manusia yang bekerja di dalamnya disebut sebagai pegawai, baik pegawai organik maupun pegawai harian.

Menurut Gary Dessler (2003:2) mengatakan bahwa manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Pegawai pada tingkat staf perlu memiliki kualitas responsif, fleksibel, konsisten, bersih, kompeten, bijaksana, berproses kerja layak, patuh, dan bertanggung jawab. Staf yang memenuhi persyaratan-persyaratan yang berkualitas seperti ini akan mampu berfungsi dan berperilaku layak dalam memenuhi harapan dan aspirasi publiknya (Suradinata, 2002). Meskipun demikian, jarak antara nilai-nilai dan harapan-harapan yang dijanjikan oleh para pemimpin negara ini dengan kenyataan di lapangan agaknya masih cukup jauh.

Keluhan-keluhan yang muncul dari masyarakat antara lain bahwa pemerintah kurang responsif terhadap persoalan yang berkembang dalam masyarakat; birokrasi sangat lamban, kurang peka, serta kurang tanggap terhadap perubahan masyarakat modern; budaya pelayanan publik terhambat; sistem administrasi ketinggalan zaman, terlalu banyak pegawai, peraturan yang terlalukompleks dan kaku, kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah ada yang tidak bersandar pada aturan hukum, belum terwujud prosedur yang transparan dan akuntabilitas dalam kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah (Suradinata, 2002).

Menurut Alex S. Nitisemito (1983:32), kemampuan seorang untuk menduduki dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, jelas

di dalamnya terkandung makna kemampuan yang didasari pada latar belakang pendidikan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu promosi sebagai salah satu unsur pembinaan mempunyai peranan dan aspek penting dalam pengembangan karir pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya 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. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut ahli adalah sebagai berikut:

Mangkuprawira (2004:166), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sementara itu Menurut Hasibuan (2003:93), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

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 dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam instansi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebagai bagian dari suatu sistem yang lebih luas tidak terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal dan internal yang terjadi. Kondisi ini menuntut daya adaptasi yang tinggi terhadap perubahan lingkungan yang sedang berlangsung. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan strategi yang tepat dan terencana. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah promosi jabatan sebagai salah satu bagian dari upaya peningkatan kinerja. Strategi ini dimulai dengan suatu pendekatan diagnostik yang lebih mengarahkan organisasi pada tujuan yang terarah.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah: Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan kepustakaan. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka- angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Data yang dikumpulkan dibedakan dalam dua jenis. Data Primer yakni data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisisioner. Data tersebut bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai. Data Sekunder yakni data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan, dilakukan wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian berupa kuesioner, 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 yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan (Suyigono, 2007:132). Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian.

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

Metode Pengolahan dan Analisa Data

Regresi Linear Satu Variabel Independent

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Adapun rumus analisis regresi sederhana menurut (Algifari, 2000:62) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = variabel independent (penilaian kerja)

Y = variabel dependent (promosi jabatan)

a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = koefisien regresi

Analisis Koefisien Determinasi (r²)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r²) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r²) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya, Semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (r²) suatu persamaan regresi, Semakin besar pula pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Profil responden yang dapat dikemukakan adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan serta masa kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Pria	16	53,33
Wanita	14	46,66
Total	30 orang	100

Sumber: Data diolah

Dengan melihat table di atas diketahui bahwa jumlah pegawai pria sebanyak 16 orang (53,33%), sedangkan wanita sebanyak 14 orang (46,66%). Dilihat dari karakteristiknya, jumlah pria dan wanita relatif berimbang. Hal ini karena objek penelitian adalah instansi pemerintah yang tidak mempermasalahkan masalah gender.

Tabel 2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
25-35	3	10,00
36-45	15	50,00
46-55	10	33,33
> 56	2	6,67
Total	30 Orang	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah 15 orang atau sekitar 50,00%, usia tersebut adalah usia yang tergolong masih muda dan berpeluang mengembangkan karir yang lebih baik lagi. (Sardiman, tahun 2016) menyatakan Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun – 64 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berada pada usia produktif.

Tabel 3
Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
SMU/SMK	0	0
Diploma	4	13,33
S-1	21	70,00
S-2	5	16,67
Total	30 Orang	100

Sumber: Data diolah

Data responden pada table 4.6 berdasarkan pendidikan dibagi menjadi lima kelompok, pegawai berpendidikan S-1 sangat dominan dengan angka 21 orang (70,00%), pegawai yang telah sarjana tentunya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih terbuka. Dalam proses promosi jabatan, faktor pendidikan harus menjadi pertimbangan mengingat angka pegawai yang telah sarjana cukup besar, hal tersebut akan memberikan kesempatan yang rata kepada setiap pegawai dalam proses pengembangan karir.

Tabel 4
Pengelompokan Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1- 10	6	20,00
11 - 20	20	66,67
21-30	4	13,33
Total	30 Orang	100

Sumber: Data diolah

Dengan melihat tabel 4.8 mengenai masa kerja, 11-20 tahun sebanyak 20 orang (66,67%), sebuah angka yang sangat dominan. Mempertimbangkan faktor pengalaman dalam promosi jabatan adalah hal yang sangat baik mengingat masa kerja pegawai relatif cukup lama. Dengan mempertimbangkan pengalaman dalam proses promosi jabatan maka kesempatan dalam mengembangkan karir dimiliki sebagian besar pegawai.

Tabel 5
Pengelompokan Responden berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
IV	5	16,67
III	22	73,33
II	3	10,00
Total	30 Orang	100

Sumber : Data diolah

Dengan melihat tabel 4.9 mengenai golongan, dapat disimpulkan bahwa golongan III terdiri sebanyak 22 orang (73,33%), golongan IV sebanyak 5 orang (16,67%), sementara pegawai dengan golongan II sebanyak 3 orang (10%), pegawai dengan golongan III sangat dominan dengan angka signifikan 73,33%.

Analisis Persepsi Pegawai Tentang Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan

Penilaian prestasi kerja akan menjadi sistem yang baik jika dapat dipahami dan diterima karyawan. Oleh karena itu, analisis persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan perlu dilakukan dalam penelitian ini. Skala yang digunakan untuk melihat persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja dan promosi adalah skala Likert.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) : diberi bobot 5
- Setuju (S) : diberi bobot 4
- Ragu-Ragu (RR) : diberi bobot 3
- Tidak Setuju (TS) : diberi bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Riduwan (2003 : 71) adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah
Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 4,20 – 5,00 = Sangat Baik (SB)
- 3,40 – 4,19 = Baik (B)
- 2,60 – 3,39 = Kurang Baik (KB)
- 1,80 – 2,59 = Tidak Baik (TB)
- 1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik (STB)

Persepsi Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja

Analisis persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam proses penilaian prestasi kerja. Adapun indikator tersebut adalah keterampilan/ kemampuan/ keahlian, kedisiplinan, keperidadian dan tanggung jawab. Masing-masing komponen terdiri dari beberapa pernyataan yang menggambarkan penilaian prestasi kerja. Setelah kuesioner disebar maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pernyataan kemudian dilanjutkan dengan pembobotan berdasarkan interval yang telah ditetapkan sebelumnya. Persepsi penilaian kerja terdiri dari 10 pernyataan. Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari pernyataan responden tentang persepsi penilaian kerja:

Tabel 6
Analisis Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Prestasi Kerja

NO	Pernyataan Penilaian Prestasi Kerja	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai rencana.			2	13	15	4,43	SB
2	Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik.				16	14	4,47	SB
3	Saya menguasai salah-satu bahasa asing yang membantu saya dalam menyelesaikan tugas.			2	15	13	4,37	SB
4	Saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan.			2	17	11	4,30	SB
5	Saya belum pernah absen/tidak hadir tanpa alasan yang jelas.				18	12	4,40	SB
6	Hubungan saya dengan atasan selalu terjaga.			2	18	9	4,20	SB
7	Hubungan dengan sesama pegawai selalu terjaga.			1	15	14	4,43	SB
8	Saya mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik.			1	19	10	4,30	SB
9	Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan tata cara sesuai prosedur.			2	13	15	4,43	SB
10	Saya dapat mengerjakan tugas pribadi saya tanpa meminta bantuan pegawai lain.			2	19	9	4,23	SB
TOTAL							43,57	
RATA-RATA							4,36	SB

Sumber: Data yang telah diolah

Secara umum dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja yang dianut Badan Kepegawaian Negara dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju terhadap indikator-indikator

penilaian prestasi kerja. Berdasarkan tabel 6, tentang tanggapan responden terhadap penilaian prestasi kerja maka disimpulkan bahwa program tersebut ditanggapi dengan “sangat baik”. Ini dapat kita lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 4,36 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Persepsi Pegawai tentang Promosi Jabatan

Pada bagian ini, penulis akan membahas mengenai persepsi pegawai tentang promosi jabatan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk menilai tentang promosi pegawai adalah tingkat pendidikan, pengalaman dan inisiatif/kreatif. Berikut ini merupakan tanggapan responden tentang promosi jabatan:

Tabel 7
Analisis Pegawai Tentang Promosi Jabatan

NO	Pernyataan Promosi Jabatan	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Jabatan saya yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.				16	14	4,47	SB
2	Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai.				17	13	4,43	SB
3	Instansi telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan.			1	17	12	4,37	SB
4	Menurut saya, instansi sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan.				19	11	4,37	SB
5	Menurut saya, pegawai yang Inisiatif dan kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan promosi jabatan.			1	16	13	4,40	SB
TOTAL							22,04	
RATA-RATA							4,40	SB

Sumber: Data yang telah diolah

Secara umum pegawai mengetahui ketentuan yang mengidkasikan layak tidaknya seseorang mendapat promosi jabatan. Berdasarkan tabel 7, mengenai tanggapan responden terhadap promosi jabatan, maka disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap persepsi promosi jabatan dapat dikatakan "sangat baik", karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,40 yang berada pada interval 4,20 – 5,00.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan

Setelah mengetahui kondisi penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan secara keseluruhan berdasarkan nilai skor rata-rata, selanjutnya akan dilihat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Sebelum menganalisa data dengan metode analisis yang telah ditentukan, sebelumnya dilakukan pengujian Validitas dan Reliabilitas. Pengujian Validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner valid atau tidak. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya, sedangkan Pengujian Reliability digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Dalam penelitian ini besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji F. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan dimana terdiri dari 10 pernyataan yang berhubungan penilaian prestasi dan 5 pernyataan yang berhubungan dengan promosi jabatan pegawai.

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 30 orang responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 item pertanyaan, dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat r_{hitung} atau nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation lebih besar daripada r_{tabel} product moment. Dalam hal ini r_{tabel} ditetapkan sebesar 0,367 berdasarkan tabel r pada (30-1=29) dan Ketentuan untuk pengambilan keputusan:

- Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 8
Uji Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	61.17	19.592	.409	.840
Pernyataan2	61.13	19.706	.507	.834
Pernyataan3	61.23	19.289	.478	.835
Pernyataan4	61.30	19.803	.394	.840
Pernyataan5	61.20	20.097	.426	.838
Pernyataan6	61.40	19.559	.429	.838
Pernyataan7	61.17	19.385	.508	.833
Pernyataan8	61.30	19.459	.530	.832
Pernyataan9	61.17	19.109	.502	.834
Pernyataan10	61.37	19.964	.386	.841
Pernyataan11	61.13	19.223	.622	.828
Pernyataan12	61.17	19.661	.522	.833
Pernyataan13	61.23	19.978	.394	.840
Pernyataan14	61.23	19.771	.513	.834
Pernyataan15	61.20	19.338	.523	.833

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Corrected Item-Total Correlation merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Nilai pada kolom *corrected item total correlation* merupakan r_{hitung} yang akan dibandingkan dengan r_{tabel} untuk mengetahui validitas pada setiap butir pertanyaan. Dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} sebesar 0,367 maka kesimpulan yang diperoleh adalah semua pernyataan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran yang dikutip oleh Dwi Priyatno (tahun 2016:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik. Karena nilai yang diperoleh lebih dari 0,6 maka hasil yang diperoleh reliabel.

Tabel 9
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	15

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Dengan melihat nilai Cronbach's Alpha 0.845 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

2. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 10
Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.615	2.106		1.241	.225
PenPrestKrej	.446	.048	.868	9.243	.000

a. Dependent Variable: PromosiJbtn

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Berdasarkan tabel di atas, yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2,615 + 0,446 X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 2,615 menunjukkan bahwa jika Penilaian Prestasi Kerja konstan atau $X = 0$, maka Promosi Jabatan sebesar 2,615

b = 0,446 menunjukkan bahwa setiap Penilaian Prestasi Kerja, akan mendorong promosi jabatan sebesar 0,446.

3. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 11
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.744	.83437

a. Predictors: (Constant), PenPrestKerj

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,30% Promosi Jabatan Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Penilaian Prestasi Kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 75,30\% = 24,70\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji F

Tabel 12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.474	1	59.474	85.429	.000 ^a
	Residual	19.493	28	.696		
	Total	78.967	29			

a. Predictors: (Constant), PenPrestKerj

b. Dependent Variable: PromosiJbbtn

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

a) Membuat formula hipotesis

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antar variable Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan.
- 2) H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan.

b) Menentukan taraf nyata (α)

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05)

c) Menentukan kriteria pengujian

- 1) H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila Taraf nyata α (0,05) \leq *Significancy*
- 2) H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila Taraf nyata α (0,05) $>$ *Significancy*

d) Kesimpulan

Karena taraf nyata $\alpha (0,05) > Significancy (0,000)$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Penilaian prestasi kerja karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik. Ada hubungan antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Keduanya memiliki pengaruh yang signifikan

SARAN

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja telah dilakukan dengan baik. Namun harus dilakukan peningkatkan agar organisasi terus berkembang begitu pula dengan para pegawainya. Pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sensitif maka dari itu pelaksanaannya harus objektif dan terbuka agar manfaatnya dapat dirasakan organisasi maupun bagi pegawai. Proses penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan secara terbuka dan tujuan dan kegunaannya disebutkan secara eksplisit agar pihak yang berpartisipasi dapat mendukung proses pelaksanaan penilaiannya. Dalam melaksanakan promosi jabatan hendaknya memperhatikan kualitas dan kemampuan pegawai hal ini penting karena Sekretariat Daerah adalah instansi pemerintah yang memiliki kewajiban melayani masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Barata, Atep. 2003. *Kinerja Pelayanan Prima*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler. G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Terjemahan oleh Benyamin Molan. Prenhallindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jaarta.
- Furtwengler, Dale. 2001. *Kinerja dan Pengukuran Kinerja Organisasi*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Gibson & Ivancevich & Donnely. 1994. *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T. 1992. *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: BPFE
- Irawan. 2000, *Analisa Organisasi Manajemen Modern*, Radjawali
- Kurniawan, Agung.2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- LAN. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan LAN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005 *.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moekijat, 2000. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Moenir, A.S. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ndraha, Taliziduhu, 1996. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirasentono. 1999. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Pamudji. S. 1992. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta. Bina Aksara
- Robbins D. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Jakarta: Pressbalindo.
- Rasyid, M. Ryaas. 1997. *Makna Pemerintahan Tinjauan dari Segi etika dan Kepemimpinan*. Cetakan Ke dua. Yarsif Watampone, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005 *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Soeprihanto. 1996. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Shadily, Hasan. 1991. *Sosiologi untuk masyarakat Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Simamora, Bilson. 2003 .*Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Singarimbun, Masri, dkk. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- Soeprihanto. Jhon. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi.*, Bandung : PT Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tjandra, W. Riawan, dkk. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan
- Wahyudi. Bambang, 2002, *Etika Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada