

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KENAIKAN PANGKAT  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP  
(Studi pada BKPP Kabupaten Sumenep)**

**CHAIRUL ISKANDAR**

NPM : 711.1.1.1671

(Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik)

**UNIVERSITAS WIRARAJA SUMENEP**

e-mail : [Chairuliskandar007@gmail.com](mailto:Chairuliskandar007@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Dalam menjawab permasalahan tersebut, penelitian menggunakan penelitian *regresi linier berganda*. Dalam hal ini, yang menjadi obyek penelitian adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep, dengan populasi sebanyak 126 responden dan sampel 96 responden. Sesuai dengan masalah tersebut, data yang digunakan berupa kuesioner, observasi dan dokumentasi yang kemudian dianalisis menjadi data yang dapat diterjemahkan dan dapat dimengerti dan dianalisa secara kuantitatif.

Indikator yang digunakan penulis dalam prestasi kerja (X1) adalah 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Disiplin kerja, sedangkan untuk indikator Kenaikan pangkat (X2) adalah 1. Pendidikan, 2 Senioritas, 3. Ketaatan dan Promosi Jabatan (Y) adalah 1. Loyalitas, 2. Kejujuran dan 3. Tanggungjawab

Hasil penelitian dari uji regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep menunjukkan  $Y = 0,624 \text{ promosi jabatan} + 0,450 \text{ prestasi kerja} + 0,404 \text{ kenaikan pangkat}$  mempunyai tingkat pengaruh signifikan dengan posisi sama sama positif.

Model anova data yang ada menunjukkan uji – F sebesar 57,133 dengan sig. 0,000. Sedangkan nilai sig. uji – F yang lebih kecil (<) dari = 0,05, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dan kenaikan pangkat pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai secara simultan.

Menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep, dengan H.1 diterima

Kata kunci : *Prestasi Kerja, Kenaikan Pangkat dan Promosi Jabatan*

## BAB I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Pegawai merupakan penunjang utama dalam peningkatan keberhasilan dari suatu dinas atau kantor oleh karena itu pegawai harus mempunyai profesionalitas yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerjanya karena dengan adanya profesionalisme dan kinerja yang tinggi akan mempercepat proses pelaksanaan program dan kegiatan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur Sumber Daya Manusia (SDM) yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya kinerja organisasi Pemerintahan. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang aktivitasnya dimulai dari *manpower planning; recruitment and selection; orientation; training and education; performance appraisal; promotion; transfer and demotion and remuneration*

Adanya peningkatan dan loyalitas dari PNS diberi penghargaan dengan kenaikan pangkat, termasuk dalam promosi jabatan oleh karena itu setiap PNS diwajibkan mempunyai dedikasi dan loyalitas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai, karena hal itu merupakan bentuk dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan masyarakat.

Peningkatan prestasi kerja ini membutuhkan usaha dari anggota untuk mempunyai sikap kerja yang baik berupa gairah kerja yang tinggi untuk dapat mencapai tingkat keberhasilan kerja yang

tinggi tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi tertentu dengan dapat meninggalkan kepuasan kerja bagi karyawan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga dapat memacu karyawan berprestasi.

Promosi Jabatan dan Kenaikan Pangkat adalah sesuatu yang di idam-idamkan oleh Pegawai Negeri Sipil, karena dengan naiknya pangkat berarti menaikkan penghasilannya. Kenaikan pangkat merupakan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang dengan tekun, penuh pengabdian melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. karena Kenaikan Pangkat adalah penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah mengabdikan dengan tekun di dalam melaksanakan tugas sehari-hari, maka sudah sepantasnya diberikan kenaikan pangkat kepadanya Sudah seharusnya atasan memperhatikan nasib Pegawai Negeri Sipil yang menjadi bawahannya, sebab Kenaikan Pangkat adalah satu-satunya harapan untuk menaikkan gaji dalam situasi Promosi Jabatan sudah tidak memungkinkan lagi.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan

pekerjaannya dan mampu memberikan

Dalam usaha meningkatkan produktifitas kinerja pegawai dalam suatu instansi, maka salah satu faktor yang dibutuhkan yaitu mengelola Sumber Daya Manusia yang handal dan berkualitas baik yang dimilikinya. Begitupun yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sumenep dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu penerapan sistem penilaian prestasi kerja yang dikenal dengan DP 3. Sebagaimana dalam Undang Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian Pasal 31 ayat (1), yang berbunyi “Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggara pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Demikian halnya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep sebagai suatu organisasi yang merupakan bagian dari pelaksanaan pembangunan di tuntut untuk meningkatkan kemampuan aparaturnya dalam menunjang pelaksanaan pembangunan birokrasi yang ideal. Karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep juga memiliki hambatan – hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh karena kualitas sumber daya manusianya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit

bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya.

Oleh karena itu Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep perlu dalam pengembangan aparaturnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan dengan melalui pelaksanaan penilaian, pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas kedinasan. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup kantor tersebut seyogyanya dapat melaksanakan tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan dengan baik dalam usaha yang bersangkutan demi menacapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Atas dasar permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul

#### **PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KENAIKAN PANGKAT TERHADAP PROMOSI JABATAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP**

#### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, dimana tujuan dari penelitian yang bersifat ilmiah, secara nyata akan dapat diketahui pengaruh prestasi kerja maupun promosi pegawai yang bermakna terhadap prestasi kerja pegawai serta adanya pengaruh yang sangat dominan dalam menunjang prestasi kerja.

Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan kenaikan

pangkat terhadap promosi jabatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

## **BAB II**

### **KERANGKA DASAR TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Prestasi Kerja**

Untuk mengukur karya dan prestasi aparat pemerintah maka pendekatan yang sering dipakai adalah memperbandingkan realisasi kegiatan pegawai dan target tujuan yang ingin dicapai organisasi. Prestasi kerja merupakan salah satu tolok ukur untuk menentukan sukses tidaknya suatu organisasi/perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Menurut Mangkunegara (2002:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

##### **2.1.2 Kenaikan Pangkat**

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002, dimana tertulis bahwa kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.

Ada pula kenaikan pangkat yang merupakan penghargaan yang diberikan atas pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara.

Tujuan kenaikan pangkat terhadap

##### **2.1.3 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.

Menurut Siagian (2009 : 169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempaat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.

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.

#### **2.1.4 Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri menurut Undang - Undang Pokok Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok - Pokok Kepegawaian yaitu:

1. Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat - syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang - undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku

#### **2.1.5 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Prestasi kerja aparat pemerintah pada hakikatnya merupakan hasil kerja sektor pemerintah yang berupa jasa pelayanan terhadap masyarakat dan terdiri dari banyak ragam serta sulit untuk dikuantifikasikan serta dinilai dengan harga. (Hidayat dan Sucherly, 2000 : 67).

Dengan demikian prestasi kerja akan secara jelas berpengaruh besar terhadap promosi jabatan, karena salah satu penilaian pada kenaikan pangkat adalah prestasi kerja dan ketaatan dalam bekerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

#### **2.1.6 Pengaruh Kenaikan Pangkat Terhadap Promosi Jabatan**

Adanya promosi jabatan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, karena pegawai tersebut mempunyai kemampuan dalam bekerja, sehingga pegawai tersebut diberikan kenaikan pangkat dalam menunjang kemampuan yang telah dicapai.

Promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai atas hasil kinerja yang baik dengan loyalitas tinggi dalam mengabdikan kepada tugas dan kegiatan, sehingga diberikan kenaikan pangkat bagi seorang. Promosi jabatan sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan promosi sebagai nilai kerja yang bagus, sehingga promosi ini akan sangat berpengaruh terhadap kenaikan pangkat.

#### **Hipotesis**

Hipotesis penelitian adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2003 : 39). Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih

belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan adanya kebenaran hipotesis melalui penelitian (Bungin, 2005 : 75).

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Variabel Penelitian dan Pengukuran**

Variabel penelitian, dapat dirinci guna mendapatkan hasil yang valid dari penelitian, adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2008 : 39)
- 2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2008 : 40)

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ilmiah ini yang menjadi situs penelitian ini adalah Pengaruh Prestasi Kerja dan Kenaikan Pangkat Terhadap Promosi Jabatan dengan lokasi penelitian di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep.

Alternatif alasan penulis memilih lokasi penelitian di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep, adalah :

1. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep merupakan tempat proses kepangkatan pegawai dalam mengejar karier seorang pegawai,
2. Sebagai pusat dalam manajemen kepegawaian sehingga secara langsung mengetahui keberadaan pegawai.

### **3.3. Sumber Data Penelitian**

Yang menjadi sumber data dalam penulisan dan penelitian ini diperoleh dari, yaitu :

#### **1) Data Primer**

Data primer yaitu sebagai data yang diambil dari responden pada saat menyebarkan kuesioner yang langsung kepada pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep.

#### **2) Data Sekunder**

Data Sekunder yaitu data yang diambil dari data yang sebenarnya, kajian dari dokumen - dokumen yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

### **3.4 Instrumen Penelitian**

Alat bantu yang digunakan penelitian menurut Arikunto (2010 : 23) sebagai berikut :

- 1) Kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dari hasil penelitian dengan teknik menyebarkan pertanyaan kepada responden
- 2) Observasi yaitu proses pengumpulan data melalui pengamatan baik langsung maupun tidak langsung

terhadap obyek yang akan diteliti

- 3) Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari, mencatat/menyalin data yang telah ada baik catatan resmi dan dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2010 : 57).

#### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang dipilih dan ditetapkan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan anggapan bahwa lebih menguasai dan mengerti tentang data yang ada di lapangan karena ketertiban mereka dengan wilayah penelitian, (Arikunto, 2010 : 131).

#### 3.5.3 Sampling

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling* dalam bentuk *Purposive Sampling* yaitu teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti (Simamora, 2002 : 74).

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data (Sugiyono, 2008 : 156).

Teknik pengumpulan data penelitian yang dipergunakan penulis dalam menyusun proposal ini, yaitu :

#### 1) Kuisioner

Pengumpulan data dengan cara membagikan kuisioner kepada responden untuk diisi sesuai kemampuan yang ada, dan diberi kode, ditabulasi selanjutnya dianalisis.

#### 2) Observasi

Perolehan data dengan cara turun langsung ke lapangan terhadap gejala-gejala dari yang diteliti, serta mencatat setiap permasalahan yang terjadi, sehingga dari hasil ini penulis dapat membuat analisa dari penelitian.

#### 3) Dokumentasi

Mencatat data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, dan dokumen yang ada di obyek penelitian.

### 3.7 Teknik Analisa Data

#### 1. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

##### a) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen. Uji validitas menggunakan rumus *spearman's rho*, yaitu :

$$6 D^2$$

$$\rho_{xy} = \frac{D}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan :

- $\rho_{xy}$  : korelasi rho  
 N : jumlah kasus atau sampel  
 D : selisih ranking antara variabel x dan y untuk tiap subjek  
 1 & 6 : angka konstan

### b) Uji Reliabilitas

Instrumen yang sudah dapat dipercaya yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Rumus yang digunakan dalam mengukur reliabilitas dengan **Cronbach Alpha** ( ) dengan perhitungan *Statistik Program Of Social Sciense* (SPSS) For Windows 16, adalah

$$rH = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \sum \frac{r_{1b}^2}{r_1^2} \right)$$

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam analisis data penulis digunakan metode regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression Methode*) dengan alasan bahwa teknik analisis ini dapat memberikan jawaban mengenai besarnya hubungan variabel prestasi kerja dan kenaikan pangkat dengan promosi jabatan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep.

Adapun dalam perhitungan ini menggunakan rumus dengan

formula persamaannya sebagai berikut (Arikunto, 2010 : 301)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

## BAB. IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian kuantitatif, penulis dituntut untuk membahas hasil penelitian berdasarkan statistik agar lebih reabilitas dan valid hasil penelitian yang telah diolah dengan kondisi yang sesuai dengan objek di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep. Dalam pembahasan kuantitatif, data statistik harus bias terbaca dengan jelas yang menunjukkan adanya keakuratan dan memiliki arti dan penjelasan metodologis yang baik agar penelitian menjadi ilmiah dan diterima oleh publik.

Pembahasan hasil penelitian yang menyangkut dari hasil penelitian yang telah dianalisa dengan uji statistik merupakan hal penting, oleh karena itu senantiasa dilakukan review untuk memperoleh penjelasan empiris dan metodologis yang sesuai dengan hasil penelitian. Dengan demikian pembahasan hasil penelitian ini yang mengangkat kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap disiplin kerja pegawainya, secara rinci dan terurai jelas, akan dijelaskan terlebih gambaran umum penelitian :



#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan**

Mengawali pelaksanaan otonomi daerah yang pemberlakuannya mulai efektif pada tanggal 1 Januari 2001, telah dilakukan restrukturisasi organisasi Pemerintah daerah dan revitalisasi aparatur pemerintah. Restrukturisasi kelembagaan sebagai upaya untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pemerintah, pembangunan serta optimalisasi pelayanan kepada masyarakat yang didukung aparat yang amanah.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep yang semula bernama Kantor Kepegawaian Daerah Kabupaten Sumenep terbentuk berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 1 sampai dengan 10 Tahun 2006 tentang Struktur Organisasi dan Perangkat Daerah mulai efektif pada bulan April 2006 memiliki peranan yang cukup strategis dalam rangka meningkatkan kualitas, pengembangan sumber daya manusia dan tertib administrasi kepegawaian di masa-masa yang datang.

##### **4.1.2 Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan**

###### **1. Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 17 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah pasal 10 angka 3, Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep terdiri dari :

- 1) Kepala Badan
- 2) Sekretariat.

- 3) Bidang Pengembangan dan kesejahteraan Pegawai
- 4) Bidang Kepangkatan dan Mutasi.
- 5) Bidang Data dan Informasi Kepegawaian.
- 6) Bidang Pendidikan dan Pelatihan.
- 7) UPT. Sarana Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan.

##### **2. Kedudukan, Tugas dan Fungsi**

Sebagai komponen pemerintah daerah, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kewenangan daerah otonom di bidang kepegawaian dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah. Untuk melaksanakan tugas membantu Bupati penyelenggaraan pemerintah, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

- a. Pengelolaan formasi, pengembangan dan kesejahteraan pegawai negeri sipil
- b. Penyelenggaraan kegiatan kepangkatan dan penggajian
- c. Pengelolaan sistem administrasi dan mutasi jabatan
- d. Pengelolaan pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

##### **4.1.3. Sumber Daya Manusia**

Maju mundurnya organisasi sangatlah ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkompetensi di bidangnya. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep menyadari kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang potensial diperlukan dalam menjalankan tugas

pengelolaan aparatur pemerintah secara profesional.

#### **4.2. Hasil Penelitian**

Penelitian merupakan bentuk penelitian bersifat kuantitatif yang dilakukan dengan perhitungan statistik Pengaruh Prestasi Kerja dan Kenaikan Pangkat Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep

##### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang mendapatkan kuisioner sebanyak 96 responden dengan identitas dan latar belakang yang berbeda pula, oleh karena itu penulis memberikan karakteristik responden, sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin
2. Berdasarkan Jenis Usia
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

##### **4.2.2 Prestasi Kerja**

Prestasi kerja yang dilakukan pegawai dalam mengejar karier sangat tepat demi menunjang kenaikan pangkat yang ada, sebagaimana berikut ini :

- a. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai sebagai bentuk kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sebagai tugas dan fungsinya.

- b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam melakukan pekerjaan terlihat sangat banyak, dimana pada semua pekerjaan dapat terselesaikan, hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai jawaban responden.

- c. Disiplin Kerja  
Kedisiplinan kerja dari pegawai akan sangat menunjang dalam karier pegawai, sehingga pegawai dapat dipromosikan jabatannya ke jenjang yang lebih tinggi, hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai jawaban responden.

##### **4.2.3 Kenaikan Pangkat**

Kenaikan pangkat sebagai bentuk penghargaan dari prestasi kerja pegawai, serta merupakan pemacu kinerja pegawainya dalam menanamkan rasa disiplin dan kualitas kerja yang telah dijalankan dalam kegiatannya.

1. Tingkat Pendidikan  
Tingkat pendidikan pegawai dalam melaksanakan kegiatan dapat memberikan kenaikan pangkat dengan berkinerja tinggi telah diberi penghargaan atas perolehan dirinya sebagai pegawai yang berkinerja tinggi.
2. Senioritas  
Dalam kenaikan pangkat dilakukan dengan cara senioritas dengan pangkat yang lebih tinggi untuk dipromosikan jabatannya yang disesuaikan dengan kemampuan yang ada.
3. Ketaatan

Dalam ketaatan pegawai yang akan dipromosikan senantiasa memberikan ketaatan yang baik, sehingga layak untuk promosi untuk ke jenjang yang lebih tinggi serta memberikan kompensasi yang pantas bagi pegawainya.

#### 4.2.4 Promosi Jabatan

Bentuk promosi jabatan yang ditunjukkan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep, dimana pegawai telah menunjukkan disiplin kerja yang tinggi yang pantas untuk diberikan promosi jabatan.

- a. Loyalitas  
Loyalitas kerja pegawai kepada pekerjaan dan pemerintah sangat setia pegawai dalam melaksanakan kegiatan, sehingga pegawai akan mampu dalam mencapai tujuan yang diinginkan
- b. Kejujuran  
Kejujuran pegawai yang dipromosikan serta dalam bentuk apapun sangat jujur dan transparan pegawainya sehingga tercipta hubungan kerja yang nyaman di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- c. Tanggung Jawab  
Bentuk tanggungjawab pegawai senantiasa memberikan tanggungjawab penuh, dimana segala bentuk kegiatan mengatasnamakan pemerintah.

### 4.3. Analisa Hasil Penelitian

Dalam menganalisa data di penelitian ini dengan berbagai tahapan analisa agar mendapatkan penelitian yang valid dengan pembuktian ilmiah.

#### 4.3.1 Analisa Data Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Validitas alat ukur yang diuji, dapatnya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau nilai  $r > 0,3$  (Sugiyono, 2003 : 45).

##### 2. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, apabila pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Crobach's Alpha* ( ) (Umar, 2005 : 207).

#### 4.3.2 Analisa Regresi Linier Berganda

Dalam analisa ini, untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut, penulis menggunakan regresi linier berganda, dengan perhitungan menggunakan SPSS For Window 16, dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

#### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

Hasil uji untuk membuktikan kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu :

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh

merupakan distribusi normal atau tidak.

- b. Uji Linieritas  
Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berbentuk garis lurus atau tidak.
- c. Uji T Independent  
Uji T independent digunakan untuk membandingkan masing - masing variabel dalam satu kelompok
- d. Uji F  
Uji F (uji serempak) digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

#### 4.4. Interpretasi Hasil Penelitian

##### 4.4.1 Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai yang dipromosikan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai yang baik dilihat dari nilai rata – rata jawaban responden yang memberikan nilai 36,59%

##### 4.4.2 Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat yang diberikan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep kepada pegawainya memperoleh nilai baik, dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang dilaksanakan

##### 4.4.3 Promosi Jabatan

Promosi jabatan yang ditunjukkan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dengan disiplin kerja yang tinggi, sehingga telah menjadi panutan kepada pegawai lainnya

##### 4.4.4 Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan prestasi kerja, kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan dengan pendekatan regresi linier berganda menunjukkan bahwa :

- a. Tingkat persamaan regresi linier berganda menunjukkan :
- b. Pengaruh prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan menunjukkan  $Y = 0,624$  promosi jabatan +  $0,450$  prestasi kerja +  $0,404$  kenaikan pangkat mempunyai tingkat pengaruh signifikan dengan posisi sama sama positif, yang konstan, mempunyai tingkat pengaruh yang cukup signifikan,
- c. Dari model anova data yang ada menunjukkan :
- d. uji – F sebesar 57,133 dengan sig. 0,000. Sedangkan nilai sig. uji – F yang lebih kecil ( $<$ ) dari  $= 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dan kenaikan pangkat pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai secara simultan.
- e. Berdasarkan uji *Linieritas Test* atas menunjukkan : garis sejajar antara prestasi kerja ( $X_1$ ) 1683,375, kenaikan pangkat ( $X_2$ )

1658,344 terhadap promosi jabatan (Y) 1600,667 dengan signifikansi 100 %.

- f. Berdasarkan uji One-Sample Test atas menunjukkan:

hasil  $t_{hitung}$  98,078 prestasi kerja, kenaikan pangkat  $t_{hitung}$  87,005 dan promosi jabatan  $t_{hitung}$  99,759 dengan df 95, yang diukur kepada 96 responden dengan tingkat signifikasinya 0,000 yang berarti satu variabel terdapat pengaruh satu sama lainnya.

Dengan demikian pembuktian hipotesa menunjukkan hipotesa kerja ( $H_1$ ) yang artinya tingkat perhitungan dengan SPSS For Windows Versi 16 menunjukkan nilai yang benar dan valid hasil penelitiannya, sedangkan  $H_0$  terabaikan. Oleh karena itu berdasarkan hasil penelitian pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep, didapat bahwa ada pengaruh prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan pegawai yang berarti :

$H_1$  = Ada pengaruh antara prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep diterima,

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep bisa diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep.

- Prestasi pegawai telah baik 42,36%, terlihat dari kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan untuk berkinerja tinggi, serta kemampuan dalam melaksanakan kegiatan program terlaksana dengan baik.
- Kenaikan pangkat pegawai yang di promosikan telah baik 41,84%, terlihat penghargaan yang diberikan kepada pegawai dengan memperoleh pengakuan atas kinerjanya
- Promosi jabatan pegawai telah baik 39,58%, terlihat pada kesetiaan dalam melaksanakan kegiatan dikerjakan dengan penuh dedikasi yang tinggi,
- Tingkat persamaan regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep menunjukkan  $Y = 0,624$  promosi jabatan +  $0,450$  prestasi kerja +  $0,404$  kenaikan pangkat mempunyai tingkat pengaruh signifikan

- dengan posisi sama sama positif,
- e. Model anova data yang ada menunjukkan uji – F sebesar 57,133 dengan sig. 0,000. Sedangkan nilai sig. uji – F yang lebih kecil ( $<$ ) dari  $= 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dan kenaikan pangkat pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai secara simultan,
  - f. Uji *Linieritas Test* atas menunjukkan garis sejajar antara prestasi kerja ( $X_1$ ) 1683,375, kenaikan pangkat ( $X_2$ ) 1658,344 terhadap promosi jabatan (Y) 1600,667 dengan signifikansi 100 %.
  - g. Uji One-Sample Test atas menunjukkan hasil  $t_{hitung}$  98,078 prestasi kerja, kenaikan pangkat  $t_{hitung}$  87,005 dan promosi jabatan  $t_{hitung}$  99,759 dengan df 95, yang diukur kepada 96 responden dengan tingkat signifikasinya 0,000

pegawai dengan prestasi yang tinggi

## 5.2. Saran

Berbagai saran alternatif yang dapat diberikan, sehingga dapat menunjang dalam prestasi kerja pegawai, adalah :

- a. Untuk senantiasa lebih aktif dalam menunjukkan prestasi kerjanya, agar bias diberi penghargaan ke promosi jabatan yang lebih tinggi dan berkinerja yang lebih baik,
- b. Lebih mengutamakan kinerja sehingga kenaikan pangkat akan mengikutinya karena adanya prestasi kerja yang menonjol, sehingga bias dipromosikan
- c. Dalam promosi jabatan bagi pegawai untuk memandang

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rizal. 2002. Pengaruh Kualitas Pelayanan , Penerbit Andi, Yogyakarta,
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.: PT. Rineka Cipta. Jakarta,
- Anoraga, P. 2005. Psikologi Kerja Cetakan Ketiga.:PT. Rineka Cipta. Jakarta,
- As'ad, Moh, 2001. Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri. Edisi Keempat. : Liberty. Yogyakarta,
- Bungin, Burhan, 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Edisi, Kencana Pemada Media. Group, Jakarta,
- Dharma, Surya. 2003. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta,
- Hidayat, Herly 2000. *Outsourcing Strategy*: Raja Grafindo. Jakarta,
- Kal, Susilo,. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Mathis, dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, EdisiEdisi sepuluh, Salemba Empat, Jakarta,
- Musanef, 2002, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jilid Kedua, Jakarta: : CV. Haji Mas. Agung. Jakarta
- Siagian, Sondang, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta,
- Manullang M, 1997, Manajemen Personalialia, Cetakan Keenam, Penerbit Ghalia, Jakarta
- Mangkuprawira, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Jurnal Vol. V, Gunung Agung Jakarta: