

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN GANEAS KABUPATEN SUMEDANG

Sri Rini Dahliani & Dhesti Widya Nurhasanah Ningrum*

Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April
*Corresponding E-mail: sririni.dahliani81@gmail.com; dhe.widy37@gmail.com *

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job promotion on the performance of the State Civil Apparatus in the Ganeas District Office of Sumedang Regency. In this study, researchers used a quantitative research methodology with descriptive research type. And researchers used a saturated sampling technique with a sample of 18 people consisting of the State Civil Apparatus in the Ganeas District Office of Sumedang Regency. Data collection techniques are carried out by means of library studies and field studies which include observation, and questionnaire distribution. Then the data processing technique is done by calculating the validity test, reliability test, percentage test, correlation test, significance test and test the coefficient of determination. The results of this study, researchers can describe that the influence of job promotion on the performance of the state civil servants reached 82.99%. The remaining 17.01% is influenced by other factors not examined by researchers called epsilon factor.

Keywords: Position Promotion, Performance of State Civil Apparatur.

PENDAHULUAN

Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan. Sebagai ASN harus dapat melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar segala urusan masyarakat. Namun hal tersebut belum begitu nampak terlaksana di organisasi pemerintahan atau birokrasi, dapat dilihat bahwa manajemen kinerja yang terjadi adalah manajemen pertemanan yang seringkali justru melanggar aturan-aturan, kesepakatan dan komitmen sehingga apa yang direncanakan merupakan perencanaan kegagalan.

Fenomena tersebut bertentangan dengan yang tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 bahwa "untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas

pemerintahan dan pembangunan diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil."

Belum berjalannya kinerja organisasi/instansi pemerintahan pun berlangsung di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang. Hasil evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kecamatan Ganeas menunjukkan, bahwa tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran masih banyak memerlukan perbaikan jika dihubungkan dengan capaian kinerja kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada hasil. Adapun LAKIP Kecamatan Ganeas untuk Tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian LAKIP Kecamatan Ganeas kabupaten Sumedang Tahun 2018

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2017	2018
1	Perencanaan	35	14,04	16,68
2	Pengukuran Kinerja	20	7,06	9,56
3	Pelaporan Kinerja	15	9,65	9,66
4	Evaluasi Internal	10	4,19	4,19
5	Capaian Kinerja	20	11,57	8,41
6	Nilai Hasil Evaluasi	100	46,52	48,50
Tingkat Akuntabilitas Kerja			C	C

Sumber: Hasil Audit Inspektorat Kabupaten Sumedang Tahun 2019.

Berdasarkan tabel di atas, nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Kecamatan Ganeas. Dari hasil evaluasi ditemukan beberapa permasalahan yaitu (1) perencanaan strategis belum dilengkapi dengan indikator keberhasilan serta terger keberhasilannya; (2) kinerja sasaran belum memenuhi kriteria indikator yang baik, dan target kinerja belum ditetapkan dengan baik dan menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai; (3) laporan kinerja belum dipublikasikan; (4) evaluasi internal pemantauan rencana aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkahnya; dan (5) capaian kinerja tahun 2018 mengalami penurunan dari tahun 2017. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat membuktikan belum tercapainya kinerja Kecamatan Ganeas.

Sebagaimana yang tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tergambar bahwa ASN merupakan pelaksanaan dan penganggungjawab terhadap pelayan publik yang diberikan kepada masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Ganeas dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat maka diperlukan sarana dan prasarana

yang memadai. Selain peningkatan sarana dan prasarana, promosi jabatan pun dapat mempengaruhi kinerja ASN di Kecamatan Ganeas.

Promosi jabatan seringkali disandingkan dengan mutasi dan demosi jabatan. Namun ketiga hal tersebut merupakan hal yang berbeda. Promosi merupakan proses pemindahan seseorang dari posisi/jabatan ke posisi/jabatan yang lebih tinggi, sedangkan mutasi merupakan proses pemindahan seseorang dari suatu posisi/jabatan ke posisi/jabatan lainnya yang tingkatannya sama. Adapun yang dimaksud dengan demosi adalah proses pemindahan seseorang dari suatu posisi/jabatan ke posisi/jabatan yang lebih rendah dari sebelumnya. Promosi bagi seorang ASN dalam suatu jabatan struktural telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah yaitu:

1. Seberapa Baik Promosi Jabatan di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa Baik Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang?

3. Adakah Hubungan Antara Promosi Jabatan Dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang?

4. Adakah Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang?

Dengan demikian maka kajian teoritik yang digunakan untuk mengetahui promosi jabatan menggunakan teori asas-asas promosi jabatan menurut Hasibuan (2014: 11) terdiri dari kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, senioritas, dan kualifikasi pendidikan. Sedangkan kajian teoritik yang digunakan untuk mengetahui kinerja ASN menggunakan dimensi pengukuran kinerja pegawai menurut Moeherton (2014: 154) terdiri dari pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas kerja, adaptasi dan fleksibilitas, inisiatif dan pemecahan masalah, kooperatif dan kerjasama, tanggungjawab, kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi, manajemen/kepemimpinan, dan pengembangan dari bawah.

TINJAUAN PUSTAKA

Promosi Jabatan

Fahmi (2016:88) menjelaskan bahwa, "Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang pegawai dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi." Priadana (2017:228) menjelaskan, "Promosi pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karier, sebuah promosi tentunya akan berdampak terhadap kompensasi dan bonus lainnya."

Fahmi (2016:89) menjelaskan bahwa, untuk memperoleh setiap tahapan promosi yang diinginkan pegawai yaitu :

- a. Memiliki bakat dan kemampuan dengan jabatan baru tersebut;
- b. Memiliki catatan reputasi bagus dan dapat dipercaya (*track record*);
- c. Memiliki tingkat intelegensi (IQ) dengan skor nilai yang sesuai persyaratan;
- d. *Performance report* (laporan kinerja) serta catatan rekomendasi dari atasan yang menyatakan bahwa pegawai tersebut layak mendapatkan promosi jabatan.

Hasibuan (2014:108) menerapkan beberapa asas promosi yang dapat dijadikan pegangan bagi suatu organisasi. Adapun asas-asas tersebut adalah :

1. Kepercayaan
2. Keadilan
3. Formasi

Hasibuan (2014:109) menjelaskan bahwa, program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang pegawai dalam perusahaan tersebut. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan pegawai adalah :

- 1) Pengalaman

Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

- 2) Kecakapan

Kecakapan (*ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

Hasibuan (2014:11) menjelaskan bahwa, "Terdapat beberapa syarat yang dapat dijadikan pertimbangan organisasi dalam melakukan promosi jabatan". Syarat dibutuhkan untuk menjadi pertimbangan dalam melaksanakan promosi jabatan. Persyaratan promosi untuk setiap organisasi tidak selalu sama tergantung pada organisasi masing-masing. Syarat syarat promosi ada umumnya adalah :

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi kerja
4. Kerjasama
5. Kecakapan
6. Loyalitas
7. Kepemimpinan
8. Komunikatif
9. Senioritas
10. Kualifikasi Pendidikan

Dalam Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor K.26-30/V.108-6/99 Tanggal 4 November 2016 Tentang Penjelasan Atas beberapa Permasalahan Kepegawaian Sebagai Dampak Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pasal 72 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain ditentukan bahwa:

- a. Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- b. Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas presentasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas dan pertimbangan dari tim Penilai Kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras dan golongan;
- c. Promosi pejabat administrasi dan pejabat fungsional PNS dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.

2) Selanjutnya dalam Pasal 5 dan Pasal 7A Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 antara lain ditentukan bahwa :

1. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural, adalah :
 - a) Berstatus Pegawai Negeri Sipil;
 - b) Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
 - c) Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;
 - d) Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-

- kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e) Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan f) Sehat jasmani dan rohani
2. Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dapat diangkat dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi apabila yang bersangkutan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam jabatan struktural yang pernah dan/atau masih didudukinya.
- 3) Dalam pasal 124 Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 antara lain dinyatakan bahwa pengisian kepala perangkat daerah dan kepala unit kerja pada perangkat daerah, untuk pertama kalinya dilakukan dengan mengukuhkan pejabat yang sudah memegang jabatan setingkat dengan jabatan yang akan diisi dengan ketentuan memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi jabatan
- 4) Dalam diktum kelima instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 061/2911/Sj Tahun 2016 tanggal 4 Agustus 2016 tentang Tindak Lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah antara lain dinyatakan bahwa pengisian pejabat struktural pada Perangkat Daerah dilaksanakan setelah ditetapkannya Peraturan Daerah tentang Perangkat Daerah. Dalam hal terdapat jabatan yang kosong, ditunjuk Pejabat Pelaksana Tugas (Plt).
- 5) Dalam angka II huruf B angka 5 Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 antara lain disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural yang mengalami perubahan nama jabatan dan/atau perubahan fungsi dan tugas jabatan, maka Pegawai Negeri
- 6) Pengukuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 124 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 dimaknai sebagai pelantikan dan pengambilan sumpah kembali terhadap Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural berdasarkan organisasi Perangkat Daerah yang diangkat dalam jabatan struktural berdasarkan organisasi Perangkat Daerah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dalam hal terdapat jabatan yang kosong, ditunjuk pejabat pelaksana tugas (Plt).
- 7) Dalam angka II huruf B angka 5 Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 antara lain disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural yang mengalami perubahan nama jabatan dan/atau perubahan fungsi dan tugas jabatan, maka Pegawai Negeri

Sipil yang bersangkutan dilantik dan diambil sumpahnya kembali. Dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara diterangkan secara jelas bahwa, promosi jabatan dilakukan melalui asas-asas sebagai berikut :

- a) Kepercayaan
- b) Keadilan
- c) Formasi
- d) Pengalaman
- e) Kecakapan
- f) Kejujuran
- g) Disiplin
- h) Prestasi kerja
- i) Kerjasama
- j) Kecakapan
- k) Loyalitas
- l) Kepemimpinan
- m) Komunikasi
- n) Pendidikan

Menurut Fathoni (2016:136) menjelaskan bahwa, terdapat beberapa tujuan dari diadakannya promosi jabatan yaitu :

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi;
- 2) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berantai;
- 3) Pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat;

- 4) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong, serta perangsang bagi pelamar untuk memasukkan lamarannya;
- 5) Promosi akan memperbaiki status pegawai dan pegawai sementara menjadi pegawai tetap setelah lulus dalam masa percobaannya;
- 6) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan pegawai lainnya.

Saydam (2016:552-553) menjelaskan bahwa, "Pelaksanaan promosi yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan juga sesuai dengan kebutuhan organisasi dan juga sesuai dengan keinginan pegawai dapat menghasilkan berbagai manfaat".

Manfaat yang diharapkan oleh organisasi dengan mempromosikan pegawai adalah berubahnya pola sikap pegawai ke arah lebih positif. Hal ini terlihat dari meningkatnya semangat dan kegairahan kerja : 1) Meningkatnya disiplin kerja; 2) Terwujudnya iklim kerja yang menyenangkan; 3) Meningkatnya produktivitas kerja.

Berdasarkan pada uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa promosi berguna bagi organisasi dan bagi pegawai, karena organisasi akan mendapatkan pegawai baru dalam suatu jabatan tertentu yang dikarenakan beberapa hal seperti berhentinya seorang pegawai.

Menurut Simarmora (2016:590) mengemukakan bahwa, "Faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan promosi jabatan :

- 1) Karakteristik pribadi;
- 2) Nepotisme;

3) Faktor Sosial;

4) Persahabatan.

Kinerja Pegawai

Priansa (2017:270) menyatakan bahwa, "Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik".

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Devis dalam Mangkunegara (2013:67) yang menyatakan bahwa, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

$Human\ performance = Ability + Motivation;$
 $Motivation = Attitude + Situation;$
 $Ability = Knowledge + Skill$

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*), artinya pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifik (siap mental, maupun secara fisik, tujuan dan situasi), artinya

seseorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2017:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- 3) Kemandirian (*dependability*)
- 4) Inisiatif (*Intitiation*)
- 5) Adaptabilitas
- 6) Kerjasama (*cooperation*)

Amstrong (dalam Priansa, 2017:272) menyatakan bahwa, "pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan mengenakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja".

Rivai dan Sagala (dalam Priansa, 2017:272) menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran".

Mathis dan Jackson (dalam Priansa, 2017:272) menyatakan bahwa, "Penelitian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan

dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai”.

Sikula (Priansa, 2017:272) menyatakan bahwa, “Penilaian kinerja merupakan suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan”.

Werther dan Davis (dalam Donni Jonni Priansa, 2017:272) menyatakan bahwa, beberapa tujuan dari pelaksanaan kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah : 1)

Berbagai ahli mengemukakan tentang berbagai bias yang terjadi dalam penilaian kinerja Priansa (2017:275) menyatakan bahwa, beberapa bias yang umumnya dalam penilaian kinerja adalah : 1) *Hallo Effect*; 2) *Leniency and severity effect*; 3) *Central Tendency*; 4) *Assimilation and Differential Effect*; 5) *Fist Impression Error*; dan 6) *Recency Effect*.

METODE

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 35) “Metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafah positivisme.” populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang sebanyak 18 orang. Adapun teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi sebanyak 18 orang dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik

Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*); 2) Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*); 3) Keputusan penempatan (*Placement Decision*); 4) Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*); 5) Perencanaan dan pengembangan karir (*Career Planning and Development*); 6) Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*); 7) Kesalahan Desain Pekerjaan dan ketidakaakuratan informasi (*Informational Inaccuracies and Job Design Error*); 8) Kesempatan yang sama (*Equal Employment Opportunity*); 9) Tantangan Eksternal (*External Challenges*); 10) Umpan Balik (*Feedback*).

pengolahan menggunakan beberapa tahap[an yaitu pengkodean data, pemeriksaan data, dan skoring data. Sedangkan analisis data menggunakan 1) Perhitungan Prosentase; 2) Uji Koefisien Korelasi *Spearman Rank*; 3) Uji Z hitung; 4) Uji Koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Promosi Jabatan di Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan prosentase pada variabel promosi jabatan didapatkan nilai sebesar 79,22%, dengan demikian dapat diartikan bahwa hasil jawaban responden untuk variabel promosi jabatan memiliki kriteria interpretasi skor “BAIK”. Sehingga hipotesis penelitian yang mengatakan $H_0: P \geq 75\%$ yang memiliki arti bahwa promosi jabatan di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang lebih dari atau sama dengan 75% dari yang diharapkan dinyatakan diterima.

Item tertinggi untuk variabel promosi jabatan ada pada item nomor 7 yaitu memiliki sikap jujur dalam bersikap dan

bertingkah laku dengan nilai persentase sebesar 84,44%. Hal tersebut menggambarkan bahwa para Aparatur Sipil Negara Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang dalam bekerja memiliki sikap jujur. Kejujuran dalam bertingkah laku diperlukan oleh setiap pegawai baik bekerja di sektor pemerintahan ataupun swasta, khususnya para Aparatur Sipil Negara. Kejujuran merupakan salah satu asas yang diperhatikan ketika Aparatur Sipil Negara akan dipromosikan, sebagaimana tertuang didalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menetapkan asas-asas promosi jabatan.

Kondisi Kinerja Aparatus Sipil Negara Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan prosentase pada variabel kinerja didapatkan nilai sebesar 77,06%, dengan demikian dapat diartikan bahwa hasil jawaban responden untuk variabel kinerja memiliki kriteria interpretasi skor "BAIK". Sehingga hipotesis penelitian yang mengatakan $H_0: P \geq 75\%$ yang memiliki arti bahwa kinerja di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang lebih dari atau sama dengan 75% dari yang diharapkan dinyatakan diterima.

Item tertinggi untuk variabel kinerja ada pada item nomor 18 yaitu mampu membagi tugas pekerjaan kepada bawahan dengan nilai persentase sebesar 83,33%. Hal tersebut menggambarkan bahwa para Aparatur Sipil Negara Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dikarenakan pimpinan mampu membagi tugas pekerjaan kepada bawahan sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Pembagian kerja

memiliki peranan penting di dalam proses kerja maupun penilaian kinerja. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Rivai (2004: 125) "Pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan." Selain itu, Rivai (2004: 125) menjelaskan lebih lanjut mengenai manfaat dari pembagian kerja, yaitu: 1) untuk menentukan ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas; 2) untuk menentukan situasi dan kondisi kerja; 3) untuk menentukan persetujuan.

Hubungan Antara Promosi Jabatan Dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi spearman rank dan z hitung maka diperoleh hasil yaitu $Z_{hitung} \geq Z_{tabel}$ atau $3,794 \geq 1,96$ maka dapat memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Di dalam promosi jabatan perlu memenuhi asas-asas promosi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014: 11) bahwa "asas-asas promosi pada umumnya terdiri dari kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, senioritas, dan kualifikasi pendidikan."

Dari sekian banyak asas-asas umum dalam promosi jabatan tersebut, salah satunya adalah prestasi kerja. Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2015:13) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Dengan demikian yang dimaksud dengan

prestasi kerja adalah kumpulan dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Sehingga kinerja pegawai memiliki ketertaikan di dalam proses promosi jabatan Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 82,99% yang artinya terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang. Sedangkan 17,01% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Menurut Handoko (2000: 89) terdapat beberapa pedoman yang dijadikan dasar dalam promosi jabatan yaitu: 1) pengalaman; 2) kecakapan; dan 3) kombinasi pengalaman dan kecakapan. Pada point kecakapan, yang termasuk kedalam kecakapan adalah prestasi kerja yang dihasilkan dari keterampilan dan keahlian kerja. Dengan demikian promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan di Kecamatan Ganeas telah berlangsung dengan baik begitu pula dengan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Ganeas berada dalam kategori baik.

Selain itu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sumedang. Sedangkan pengaruh yang dihasilkan

oleh promosi jabatan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Ganeas sebesar 82,99%.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang dapat dilakukan melalui hal-hal berikut ini:

1. Meningkatkan pola pemahaman kerja melalui evaluasi kinerja bagi Aparatur Sipil Negara;
2. Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan berkaitan dengan peraturan, prosedur, dan keahlian teknis yang harus dimiliki oleh seluruh Aparatur Sipil Negara melalui program pendidikan teknis secara berjenjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari. 2011. *Mereformasi Birokrasi Publik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Colquit, Lepinen.
- Bungaran Saing. 2017. *Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi*. Jurnal Kajian Ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Vol.17 No. 3 September 2017 ISSN 1410- 9794, EISSN 2597-792X
- Ella Suparinah. 2018. *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waru Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waru Kaltim Plantation di Penajam Paset Utara*. E-Journal Administrasi Bisnis, 2018, 6(2):425-438 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisif-unmul.ac.id.
- Fahmi Irham. 2016. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung : Alfabeta

- Fathoni Abdurrahmat. 2016. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Fathoni. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal Of Management Vol. 2, No. 2.
- Hasibuan Malayu. 2008. *Manajemen sumber daya Manusia*, Jakarta. PT Bumi Askara.
- . 2009. *Manajemen sumber daya Manusia*, Jakarta. PT Bumi Askara.
- . 2016. *Manajemen sumber daya Manusia*, Jakarta. PT Bumi Askara.
- . 2014. *Manajemen sumber daya Manusia*, Jakarta. PT Bumi Askara.
- . 2019. *Manajemen sumber daya Manusia*, Jakarta. PT Bumi Askara.
- Indrawan Rully, Yuniawati Poppy. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Surabaya: Refika Aditama
- . 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Surabaya: Refika Aditama
- Jauhari. 2014. *Dasar-Dasar Ilmu Gizi*. Yogyakarta : Jaya Ilmu
- Kadarisman.(2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*.
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Muhammad Fahrizal, Hartuningsih, Erwin Resmawan. 2018. *Pengaruh Promosi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara*. E-Journal Administrative Rekoform.2013,1 (1) : 272-286. ISSN 0000-0000
- Navrathun Datu Sabar, Adolfina, Lucku O.H. Dotulong. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)*. ISSN 2303-1174. Jurnal Emba Vol. 5 No.2 Juni 2017 Hal 404-413.
- Pridana Sidik. 2017. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Priansa Juni Donni. 2017. *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Robert & Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Samsul Bahri. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan*. Jurnal Economic Global Vol.1 No.1 Edisi Februari ISSN : 2540-816X
- Saydam Gouzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu*

- Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambaran.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simarmora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN
- Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , 2018. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Triadmodjo Sudibyo. 1983. *Potret Kehidupan Hukum*. Bandung ; Alumni Bandung.
- Virgina Maulidiah Septiani. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept.2015. Hal 992-1002. ISSN: 2303-11
- Wesson. 2013. *Organizational Behaviour*. New York : McGraw Hill.
- Wether, Davis. 2008. *A to Z Human Capital Manajemen*. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo.
- Yakin Hafsiyah Ipa. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut*. Disertasi . Universitas Persada Indonesia Y.A.I Fakultas Ekonomi Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Jakarta.

