

## PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PNS PADA KANTOR KECAMATAN PITUMPANUA KABUPATEN WAJO

Maspawati Tokang <sup>1</sup>, Andi Supriadi <sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Universitas Puangrimanggalatung Sengkang

**Abstract.** *This research was conducted at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency by raising the research problem about the Effect of Work Performance on the Promotion of Civil Servant Positions at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency. The population in this study were all civil servants at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency, totaling 17 people. This type of research is a census research type with a quantitative research approach, which intends to test the effect of the independent variable on the dependent variable, namely work performance on the promotion of civil servant positions at the Pitumpanua District Office, Wajo Regency.*

**Keywords:** *Job Achievement, Position Promotion.*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo dengan mengangkat masalah penelitian tentang Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo yang berjumlah 17 orang. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian sensus dengan pendekatan penelitian kuantitatif, yang bermaksud menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

**Kata kunci:** Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

## **LATAR BELAKANG**

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta balas jasa. Karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat mengembangkan sumber daya manusianya sehingga dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, tentunya pihak pimpinan perusahaan harus memberikan sebuah motivasi, salah satunya adalah target promosi jabatan. Sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal itu tidaklah mudah perlu pemahaman tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki organisasi terpakaisesuai kebutuhan.

Menurut Sonny Sumarsono, (2003:4) Sumber Daya Manusia (human resources) memiliki 2 arti yang berbeda antara lain: Pertama, merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memegang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain SDM adalah kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah ditentukan agar menghasilkan barang atau jasa. Kemudian yang kedua, adalah SDM masih terkait dengan hal yang pertama dimana manusia mampu bekerja kemudian menghasilkan sebuah jasa dari usaha kerjanya tersebut.

Sedangkan, menurut Mathis dan Jackson, (2006:3) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan.

Strategi pengembangan SDM memiliki banyak cara salah satunya yaitu target promosi, promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan dengan adanya target promosi pasti pegawai

merasa di hargai, merasa di perhatikan di butuhkan dan di akui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi sehingga dapat menambah tingkat loyalitas (kesetiaan) terhadap perusahaan. Agar dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya di berikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sistem balas jasa yang tepat, cara menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja, salah satu imbalan balas jasa yang bisa di berikan perusahaan berupa promosi jabatan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja ditunjukkan yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sastrohadwiryo (2003:235) prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2008:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara(2005:71), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Pengertian Promosi Jabatan

Untuk menjelaskan tentang promosi jabatan, maka dalam hal ini akan dikemukakan pengertian promosi jabatan menurut para ahli, antara lain sebagai berikut :

- 1) M. Manullang (2004:153) mengatakan bahwa promosi jabatan adalah berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.
- 2) Edwin B. Flippo (2002:382) mengatakan bahwa promosi jabatan adalah perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab.
- 3) Siagian (2009:169) mengatakan bahwa promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.
- 4) Hasibuan (2002:108) mengatakan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar.
- 5) Alex S. Nitisemito (1996:81) mengatakan bahwa promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan perpindahan jabatan seorang pegawai ke jenjang yang lebih tinggi dengan tanggung jawab, kekuasaan dan penghasilan yang lebih besar pula.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilaksanakan adalah jenis penelitian sensus dengan menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan paradigma kuantitatif, yaitu mengkaji tentang pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### 1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja ditunjukkan yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2009:75), mengemukakan dimensi prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

#### a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.

#### c. Pelaksanaan Tugas Kerja

Pelaksanaan tugas kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### d. Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau instansi.

Dalam penelitian ini prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo berada dalam kategori baik berdasarkan perhitungan Eko Putro Widoyoko (2012) dengan skor perolehan sebesar 709.

## 2. Promosi Jabatan

Malayu S.P Hasibuan (2006:108-109) mengemukakan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responbility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Dimensi promosi jabatan menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:108-109):

### a. Peningkatan Jabatan

Kegiatan pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Berarti peningkatan jabatan, yaitu menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi suatu badan usaha sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya bertambah besar. Promosi ini juga harus didasari dengan keadilan dalam pemilihannya, sehingga tidak akan terjadi kesenjangan antar pegawai.

### b. Peningkatan tanggung jawab

Adanya suatu peningkatan tanggung jawab atau resiko seorang pegawai, karena memiliki beban tugas yang lebih tinggi.

### c. Peningkatan tugas

Apabila seseorang memiliki motivasi dan pengetahuan yang memadai terhadap bidangnya dan tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

### d. Peningkatan hak

Adanya suatu umpan balik dari perusahaan terhadap pegawai dalam bentuk gaji atau kompensasi yang diberikan kepadanya, biasanya kompensasi tersebut akan naik tergantung sejauh mana pegawai tersebut menduduki suatu jabatan.

### e. Peningkatan otoritas

Dalam hal ini pegawai lebih memiliki kekuasaan lebih dalam melakukan suatu tindakan perusahaan dalam bentuk wewenang, gagasan, dan kebijakan perusahaan.

Dalam penelitian ini promosi jabatan pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo berada dalam kategori baik berdasarkan perhitungan Eko Putro Widoyoko (2012) dengan skor perolehan sebesar 1.131.

### 3. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil uji korelasi seperti yang terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo berhubungan secara positif dan signifikan sebesar 0,428 dengan promosi jabatan, dan hubungan tersebut hubungan yang cukup kuat jika mengacu pada nilai Interval Koefisien Korelasi. Besarnya pengaruh Terhadap promosi jabatan = 0,183% jadi varian yang terjadi pada variabel Promosi Jabatan(Y) = 18,3% ditentukan oleh prestasi kerja (X) dan sisanya  $100\% - 18,3\% = 81,7\%$  ditentukan oleh variable - variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Pengaruh Prestasi Kerja (X) Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo positif dan signifikan. berdasarkan hasil bahwa hipotesis yang mengatakan:

Terdapat pengaruh positif prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai negeri sipil pada Kantor kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo.

Berdasarkan tabel Coefficients (a), menunjukkan persamaan regresi yang terbentuk adalah  $= 32,997 + 0,804X$  itu berarti:

- a. Konstanta sebesar 32,997 artinya jika prestasi kerja nilainya adalah 0, maka promosi jabatan pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo nilainya adalah 32,997.
- b. Koefisien regresi (X) sebesar 0,804, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai prestasi kerja, maka nilai Promosi Jabatan akan mengalami kenaikan sebesar 0,804 satuan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo berada dalam kategori baik dari nilai ideal berdasarkan perhitungan Eko Putro Widoyoko dengan skor perolehan sebesar 709.
2. Promosi Jabatan pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo berada dalam kategori baik dari nilai ideal berdasarkan perhitungan Eko Putro Widoyoko dengan skor perolehan sebesar 1.131.
3. Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo berhubungan secara positif, dan hubungan tersebut hubungan yang cukup kuat jika mengacu pada nilai Interval Koefisien Korelasi. Besarnya pengaruh Terhadap promosi jabatan = 0,183% jadi varian yang terjadi pada variabel Promosi Jabatan(Y) = 18,3% ditentukan oleh prestasi kerja (X) dan sisanya 100%-18,3%= 81,7% ditentukan oleh variable - variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

### B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasannya diharapkan, sebagai berikut :

- a. Untuk senantiasa lebih aktif dalam menunjukkan prestasi kerjanya, agar bisa 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 bisa dipromosikan
- c. Sangat wajar prestasi kerja dihargai dengan promosi jabatan



**DAFTAR REFERENSI**

- A.A. *Anwar Prabu Mangkunegara*. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- A.A. *Anwar Prabu Mangkunegara*, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alex S. *Nitisemito*, 1996. *Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia*, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara*. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Arikunto, S.* 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo*, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara,
- Edwin B. Flippo*, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Eko Putro Widoyoko*, *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar, 2012.
- Hasibuan , Malayu S.P.* 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P*, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P*, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P.* 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Istijanto, 2005. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

Jiwo Wungu, Hartanto Broto Harsojo, 2003, "Merit Sistem", Jakarta, PT. Grafindo Persada.

Jackson, J. H., & Mathis, R. L. 2006. Human Resource Managemen (10thed). J interface Jakarta: Salemba Empat.

Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2004. Manajemen SDM Strategik. Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia.

M. Manullang. 2004. Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A & Ella Jauvani Sagala, S. Psi., M.Sc., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Sastrohadiwirjoyo, B. Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja. Jakarta : Penerbit PT Bumi. Aksara.

Siagian, Sondang P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,

Simamora, Henri, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE, YKPN. Yogyakarta.

Supranto, J. 2003. Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran. Edisi Revisi Ketujuh. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Sumarsono, Sonny (2003). Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko. 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, bpfe, Yogyakarta.

Werther, WB dan Davis, K. 2003. Human Resourcer and Personel Management, McGraw Hill Inc. New York.