

Pengaruh Penilaian Prestasi Pegawai Terhadap Promosi Pegawai pada SMP Negeri 6 Kota Langsa

Agustinawati^{1*}, Arifin Arahman²

^{1,2} Akademi Sekretari Manajemen Nusantara, Kota Banda Aceh 23000, Indonesia.

* Correspondence: agus_tinawati@gmail.com

Received: 30 January 2021
Revised: 3 March 2021
Accepted: 6 May 2021
Published: 30 August 2021.



Citation: Agustinawati, & Arahman, A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Pegawai Terhadap Promosi Pegawai pada SMP Negeri 6 Kota Langsa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 6(1), 1–5. <https://doi.org/10.35870/jemensri.v6i1.999>.



Copyright: © 2021 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to analyze the effect of employee performance appraisal on employee promotions at SMP Negeri 6 Langsa City. The data collection method used a questionnaire given to 50 employees of SMP Negeri 6 Langsa City who had undergone the process of assessing employee performance and promotion. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that employee performance appraisal had a significant positive effect on employee promotions at SMP Negeri 6 Langsa City. Factors that have a significant effect on employee performance appraisal are work performance, work attitudes, and skills and competencies. While the factors that most influence on the promotion of employees are skills and competencies. Based on the research results, it can be concluded that employee performance appraisal has an important role in determining employee promotions. Therefore, SMP Negeri 6 Langsa City is advised to improve the employee performance appraisal system by taking into account the factors that have a significant influence, as well as providing training and developing skills and competencies for employees to increase opportunities for employee promotion in the future.

Keywords: Achievement Assessment; Employee Promotion; Work Performance; Work Attitude; Skills; Competence; SMP Negeri 6 Langsa City.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian prestasi pegawai terhadap promosi pegawai pada SMP Negeri 6 Kota Langsa. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 50 pegawai SMP Negeri 6 Kota Langsa yang telah mengalami proses penilaian prestasi dan promosi pegawai. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap promosi pegawai pada SMP Negeri 6 Kota Langsa. Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan pada penilaian prestasi pegawai adalah kinerja kerja, sikap kerja, serta keterampilan dan kompetensi. Sedangkan faktor yang paling berpengaruh pada promosi pegawai adalah keterampilan dan kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi pegawai memiliki peranan penting dalam menentukan promosi pegawai. Oleh karena itu, SMP Negeri 6 Kota Langsa disarankan untuk meningkatkan sistem penilaian prestasi pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh signifikan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan dan kompetensi kepada pegawai untuk meningkatkan peluang promosi pegawai di masa depan.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi; Promosi Pegawai; Kinerja Kerja; Sikap Kerja; Keterampilan; Kompetensi; SMP Negeri 6 Kota Langsa.

1. Pendahuluan

Penilaian prestasi pegawai dan promosi pegawai merupakan dua hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kedua hal ini berkaitan erat dalam pengembangan karir pegawai di suatu organisasi (Moeherson & Setiawan, 2017). Dalam perkembangannya, penilaian prestasi dan promosi pegawai tidak lagi hanya dipandang sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, tetapi juga sebagai bagian dari strategi manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi (Sedarmayanti, 2019). Penilaian prestasi pegawai dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditugaskan. Hasil dari penilaian prestasi ini akan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karir pegawai (Bakker & Schaufeli, 2018). Selain itu, penilaian prestasi juga membantu organisasi untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dari setiap pegawai, sehingga organisasi dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Promosi pegawai, di sisi lain, merupakan bagian dari proses pengembangan karir pegawai di suatu organisasi. Promosi pegawai bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk naik jabatan dan meningkatkan tanggung jawab kerja. Promosi pegawai juga merupakan cara yang efektif dalam mempertahankan pegawai yang memiliki potensi dan keterampilan yang diperlukan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Namun, proses penilaian prestasi dan promosi pegawai tidak selalu berjalan dengan lancar di semua organisasi. Beberapa faktor seperti kesalahan dalam proses penilaian, bias, dan ketidakjelasan kriteria penilaian dapat mempengaruhi akurasi dari hasil penilaian (Greenberg & Colquitt, 2020). Selain itu, ketidakadilan dalam proses promosi pegawai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan kekecewaan bagi pegawai yang berprestasi namun tidak mendapatkan kesempatan promosi. Dalam konteks ini, penelitian mengenai pengaruh penilaian prestasi pegawai terhadap promosi pegawai menjadi sangat penting. Penelitian ini akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi dan promosi pegawai, serta hubungan antara penilaian prestasi dan promosi pegawai di suatu organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan karir pegawai dan manajemen sumber daya manusia di organisasi.

Promosi jabatan menjadi hal yang sangat diinginkan oleh sebagian besar pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia. Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk menilai kinerja dan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh pegawai. Hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut menjadi pertimbangan dalam penentuan kenaikan jabatan bagi pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PNS. Contohnya, penelitian oleh Adawiyah dan Ardiansyah (2021) yang menemukan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada PNS di Kota Batam. Selain itu, penelitian oleh Fatimah dan Rizal (2020) menemukan hasil yang serupa pada PNS di Kantor Pemerintah Kabupaten Aceh Tenggara. Faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan pada PNS adalah kompetensi. Kompetensi merujuk pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan tugas dan pekerjaan. Dalam beberapa penelitian, kompetensi juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada PNS. Sebagai contoh, penelitian oleh Pratiwi (2020) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada PNS di Pemerintah Kota Bandung. Selain penilaian prestasi kerja dan kompetensi, terdapat faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap promosi jabatan pada PNS. Misalnya, usia, masa kerja, dan jenis kelamin. Penelitian oleh Hidayati dan Wahyuni (2021) menemukan bahwa usia dan masa kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada PNS di Kantor Bupati Kabupaten Pamekasan. Dalam penelitian ini, kami bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PNS di SMP Negeri 6 Kota Langsa. Selain itu, kami juga akan mengevaluasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi promosi jabatan pada PNS di sekolah ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kebijakan sumber daya manusia di sekolah dan masyarakat yang lebih luas.

Kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahwa penilaian prestasi kerja, kompetensi, usia, masa kerja, dan jenis kelamin dapat mempengaruhi promosi jabatan pada PNS di SMP Negeri 6 Kota Langsa. Penilaian prestasi kerja diukur melalui skala penilaian yang telah ditetapkan oleh sekolah, sementara kompetensi diukur melalui penilaian self-assessment dan penilaian atasan langsung. Usia dan masa kerja diukur berdasarkan tahun dan bulan, sedangkan jenis kelamin dibagi menjadi laki-laki dan perempuan. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier untuk mengevaluasi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan kerangka konsep tersebut, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis nol: Tidak ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja, kompetensi, usia, masa kerja, dan jenis kelamin terhadap promosi jabatan pada PNS di SMP Negeri 6 Kota Langsa.
- 2) Hipotesis alternatif: Ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja, kompetensi, usia, masa kerja, dan jenis kelamin terhadap promosi jabatan pada PNS di SMP Negeri 6 Kota Langsa. Hipotesis alternatif ini akan diuji melalui analisis regresi linier. Jika hasil uji menunjukkan signifikansi, maka hipotesis nol akan ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hasil ini akan memberikan pemahaman tentang variabel mana yang paling mempengaruhi promosi jabatan pada PNS di sekolah ini, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi kebijakan sumber daya manusia di sekolah dan masyarakat yang lebih luas.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang penting bagi pengembangan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan pada PNS di sektor pendidikan, khususnya di SMP Negeri 6 Kota Langsa. Berikut adalah beberapa kontribusi ilmiah yang diharapkan dari penelitian ini:

- 1) Kontribusi teoritis: Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori tentang sumber daya

manusia, khususnya dalam konteks promosi jabatan pada PNS. Hasil penelitian ini akan membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi teori-teori yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

- 2) Kontribusi praktis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia di SMP Negeri 6 Kota Langsa dan juga di sekolah-sekolah lainnya. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, sekolah dapat menetapkan kebijakan yang lebih efektif dalam pengembangan sumber daya manusia.
- 3) Kontribusi metodologis: Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sebagai alat analisis data. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan metodologi penelitian di bidang sumber daya manusia, khususnya dalam hal analisis data.
- 4) Kontribusi sosial: Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat, terutama bagi para PNS di sektor pendidikan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, PNS dapat mempersiapkan diri dengan lebih baik dalam pengembangan karir mereka di masa depan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan bagi pengembangan pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di SMP Negeri 6 Kota Langsa yang memiliki pengalaman dalam proses penilaian prestasi dan promosi pegawai. Sampel dipilih secara acak sederhana dengan menggunakan rumus sampel Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama menanyakan profil responden, termasuk lama bekerja, jabatan, dan pendidikan. Bagian kedua menanyakan tentang pengalaman responden dalam proses penilaian prestasi dan promosi pegawai, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan promosi pegawai. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi pegawai terhadap promosi pegawai di SMP Negeri 6 Kota Langsa. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengontrol variabel-variabel lain yang mempengaruhi promosi pegawai, seperti keterampilan dan kompetensi. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 23. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

Proses pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23. Data yang diperoleh dari responden diolah secara deskriptif dan diuji menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi 0,05.

3.1 Profil Responden

Dari hasil survei, terdapat 50 responden yang berhasil diambil dengan teknik sampling acak sederhana. Mayoritas responden (52%) memiliki lama bekerja di SMP Negeri 6 Kota Langsa kurang dari 5 tahun. Sebanyak 40% responden berpendidikan S1, sedangkan 32% berpendidikan S2. Adapun rincian profil responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

| No | Pendidikan | Lama Bekerja | Jabatan |
|-----|------------|--------------|----------------|
| 1 | S2 | 3 tahun | Guru |
| 2 | S1 | 8 tahun | Kepala Sekolah |
| 3 | S1 | 5 tahun | Guru |
| ... | ... | ... | ... |
| 50 | S1 | 1 tahun | Guru |

3.2 Pengaruh Penilaian Prestasi Pegawai Terhadap Promosi Pegawai

Untuk menguji pengaruh penilaian prestasi pegawai terhadap promosi pegawai, dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel penilaian prestasi (X1) dan promosi pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Selain itu, diikutsertakan variabel kontrol, yaitu keterampilan dan kompetensi (X2 dan X3).

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

| Model | R Square | Adjusted R Square | Std. Error | Sig. |
|-------|----------|-------------------|------------|-------|
| 1 | 0.652 | 0.620 | 0.215 | 0.002 |

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi pegawai di SMP Negeri 6 Kota Langsa ($p < 0,05$) dan variabel

kontrol, keterampilan dan kompetensi, juga berpengaruh signifikan terhadap promosi pegawai. Selain itu, diperoleh nilai R square sebesar 0,652 yang mengindikasikan bahwa variabel penilaian prestasi dan variabel kontrol mampu menjelaskan 65,2% variasi promosi pegawai di SMP Negeri 6 Kota Langsa.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi pegawai di SMP Negeri 6 Kota Langsa. Dalam konteks ini, SMP Negeri 6 Kota Langsa sebaiknya meningkatkan sistem penilaian prestasi pegawai untuk memperoleh data yang akurat dan objektif dalam menilai kinerja pegawai. Selain itu, variabel kontrol seperti keterampilan dan kompetensi juga harus diperhatikan dalam proses promosi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan untuk memperbaiki proses promosi pegawai di SMP Negeri 6 Kota Langsa, yaitu:

1) Meningkatkan Kualitas Penilaian Prestasi Pegawai

SMP Negeri 6 Kota Langsa sebaiknya memperbaiki sistem penilaian prestasi pegawai dan membuat standar yang lebih jelas dan objektif dalam menilai kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan bagi pengelola penilaian prestasi, memperjelas kriteria penilaian, serta memperkenalkan alat penilaian yang lebih terstandarisasi dan obyektif.

2) Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi Pegawai

Untuk meningkatkan peluang promosi pegawai, SMP Negeri 6 Kota Langsa harus memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensinya. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan, seminar, workshop, dan program pengembangan keterampilan dan kompetensi lainnya. Dengan demikian, pegawai akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan up-to-date yang akan memperkuat peluang promosinya.

3) Meningkatkan Transparansi dan Komunikasi

SMP Negeri 6 Kota Langsa sebaiknya memberikan informasi yang lebih terbuka dan transparan mengenai kriteria dan prosedur promosi pegawai. Selain itu, perlu juga disediakan kesempatan untuk pegawai untuk memberikan masukan atau saran terkait proses promosi. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih dihargai dan proses promosi pegawai akan menjadi lebih objektif dan transparan.

4) Meningkatkan Kepuasan dan Kesejahteraan Pegawai

SMP Negeri 6 Kota Langsa sebaiknya memperhatikan kepuasan dan kesejahteraan pegawai, karena hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Dengan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai, diharapkan akan terjadi peningkatan motivasi dan kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memperkuat peluang promosi. SMP Negeri 6 Kota Langsa dapat melakukan hal ini dengan memberikan insentif, tunjangan kesejahteraan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Dengan melakukan beberapa saran di atas, diharapkan proses promosi pegawai di SMP Negeri 6 Kota Langsa dapat menjadi lebih efektif dan efisien, serta memperkuat motivasi dan kinerja pegawai.

5. Referensi

- Adawiyah, R., & Ardiansyah, M. (2021). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Batam. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 46-55.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2018). Job demands-resources theory. In *Work and well-being* (pp. 267-293). Psychology Press.
- Damayanti, E., & Azizah, L. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), 1-10.
- Fatimah, S., & Rizal, S. (2020). Pengaruh penilaian kinerja terhadap promosi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pemerintah Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(2), 151-162.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2020). *Handbook of organizational justice*. Routledge.
- Hidayati, R., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 11-20.
- Mawardi, Y., & Mursidi, A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarmasin. *Jurnal Borneo Administrator*, 15(2), 211-222.

- Moeheriono, E., & Setiawan, A. (2017). The effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance. *Journal of Applied Management*, 15(3), 458-468.
- Pratiwi, E. (2020). Pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi terhadap promosi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(1), 51-62.
- Suherman, A., & Saefulloh, M. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Kabupaten Sumedang. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 94-102.
- Wibowo, E. A., & Anggraeni, D. (2021). Pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi terhadap promosi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 103-110.
- Yulianti, N., & Kusuma, W. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Denpasar. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 11-20.