

Artikel disetujui Jurnal digunakan untuk ujian Skripsi dan diserahkan kembali ke pengelola untuk diupload ke jurnal online.

Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa
Ayu Rahmawati, Andi Mappatempo, Ismail Badollahi

105720508314

Universitas Muhammadiyah Makassar

Ayhuurahmawati@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik simple random sampling yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner,. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear Berganda, uji t (uji parsial),.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa (2) Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa

Kata kunci: *Kompetensi Pegawai, Penilaian Prestasi Kerja, dan Promosi Jabatan*

ABSTRACT

This article discusses Influence of Employee Competency and Assessment of Job Performance on Promotion of Positions at the Community and Village Empowerment Office of Gowa Regency. This study aims to determine the influence of employee competency and work performance appraisal on the promotion of positions at the Community and Village Empowerment Office of Gowa Regency

The population in this study were employees of the Community and Village Empowerment Service of Gowa Regency totaling 30 people. The sample in this study were 30 people. The sampling technique of respondents was done by simple random sampling technique which means that each element of the population has the same chance of being a sample. This research uses quantitative methods. Data collection methods used are observation, questionnaire, Data quality testing uses validity and reliability tests. The analytical method used is multiple linear regression analysis, t test (partial test).

The results showed that: (1) Employee competency did not have a significant effect on job promotion in ADinas Community and Village Empowerment of Gowa Regency

Keywords: Employee Competence, Job Performance Assessment, and Job Promotion

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi organisasi atau perusahaan baik dalam produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa, setiap organisasi pemerintah maupun swasta diuntut bekerja lebih cepat efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan atau instansi perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menghadapi arus globalisasi, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan atau instansi. 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. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau instansi perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana cara agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi pegawai salah satunya dengan cara promosi jabatan.

Salah satu kegiatan dalam organisasi adalah melakukan pelayanan. Pelayanan merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin besar maka tidaklah mengherankan apabila masalah pelayanan mendapat perhatian baik dari pengguna layanan maupun penyedia layanan itu sendiri.

Bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dikatakan berkualitas bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa merupakan salah satu lembaga atau instansi pemerintah yang disediakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga penyedia pelayanan publik maka dituntut semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat. Karena memiliki peran lebih besar yang menyangkut kepentingan umum.

Peran kompetensi sangat diperlukan dalam penilaian prestasi kerja pegawai karena semakin tinggi kinerja pegawai dengan kompetensi yang dimiliki dengan prestasi kerja yang baik maka memudahkan menentukan beberapa tujuan seperti promosi jabatan, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

Promosi jabatan yang dilakukan di Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten gowa ada beberapa yang masih harus diperhatikan misalnya perekrutan dan promosi jabatan ada yang masih menggunakan sistem kekeluargaan atau pendekatan kepada orang-orang yang memiliki kekuasaan atau jabatan terhadap suatu instansi tanpa melihat kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki oleh orang tersebut.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa serta untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional, definisi operasional variabel dalam penelitian adalah kompetensi, penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan. Populasi dan sampel sebanyak 30 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi dan kuesioner, kemudian teknik analisis data yaitu dengan regresi linear berganda

C. Hasil dan Pembahasan

Menurut Hamali (2016) manajemen SDM adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut Zainal et al. (2015) manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia) dengan demikian secara sederhana pengertian sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Pengertian MSDM di atas secara sederhana adalah mengelola manusia. Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Menurut Markx Pattiasina (2011) menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut nagari, Hilda Berliana (2015: 20) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga dalam hal ini yang menjadi indikator untuk mengukur kompetensi pegawai adalah berupa pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitud).

Didalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial, atau dengan kata lainnya prolehan finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi. Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi *education* (pendidikan) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran.

Adapun hasil penelitian dengan judul pengaruh kompetensi pegawai dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kabupaten Gowa yaitu terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig	Keterangan
	Promosi jabatan	11,903		3,132	,004	Signifikan
Kompetensi		,007	,009	,044	,965	Tidak Signifikan
Prestasi Kerja		,525	,610	3,142	,004	Signifikan
R = ,615 R Square = ,379 F = 8,225 Sig = ,002						

Berdasarkan pada tabel diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Pegawai (X1) terhadap promosi jabatan (Y).

Tabel diatas nilai t hitung untuk kompetensi pegawai sebesar ,044 sedangkan nilai t tabel sebesar 2.051 maka dapat disimpulkan t hitung ,044 < t tabel 2.051 dan nilai signifikan ,955 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap promosi jabatan ditolak,

artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap promosi jabatan .dengan demikian H1 ditolak

2. Pengaruh Variabel Prestasi Kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y)

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung prestasi kerja sebesar 3.142 sedangkan nilai t tabel 2.051 maka dapat disimpulkan t hitung $3.142 > t$ tabel 2.051 dan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Dengan demikian H2 diterima.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variable kompetensi pegawai berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gowa.

Daftar Pustaka

Arif, Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Nagari, Hilda Berliana. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Fakultas Ekonomi. Universitas Widyatama. Bandung

Zainal, FeitzhalRivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta :RajawaliPers