ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUNGO

Ansori[1]
Hapzi Ali[2]

Abstract

Applicability of Act No. 32 of 2004 on Regional Autonomy, which focuses on the district / city that gives broad authority, real and responsible to the area. The success of the implementation of regional autonomy is determined by the preparedness and ability of the region itself to manage and empower all potentials and resources available. In conjunction with the implementation of development in Bungo district, the civil servants in particular Bungo Bungo at the District Secretariat should also be able to improve the quality of work, in order to support the performance of the government to improve the quality of the extras in serving the community. Because employees are domiciled as an element of the State apparatus has a duty to provide services to the community in a professional, honest, fair and equitable in the administration of state duties, governance and development. In essence, civil servants is one of the main driving factors in the implementation of the development of both national and local levels.

The purpose of this study alone, namely: 1) To determine the effect of competence on employee performance at the District Secretariat Bungo partially .; 2) To determine the effect of promotion to employee performance at the District Secretariat partially Bungo; and 3) To determine the effect of competence and promotion to employee performance at the District Secretariat Bungo simultaneously.

This study used a descriptive method and quantitative analysis. The study population as many as 163 employees by the state in 2013, sampling technique in this research is based on a table Krejcie error of 5%, resulting in a study sample to 114 employees. Techniques of data collection using questionnaires. Technique using multiple linear regression analysis and testing continued with the R Square and partial hypothesis testing and simultaneous with the t test and F.

Of multiple linear regression equations were conducted, the results of the study showed behold Competence (X1) and Promotion (X2) has an influence on employee performance. Where based on the results of t-test (partial) and F test (Simultaneous) showed behold Competence and promotion has a significant and positive effect on employee performance, where competence has a greater influence than the promotion in order to improve employee performance. This explains behold if the employee has a good competence in carrying out his job, and supported by the implementation of the promotion, it will be able to improve employee morale, thereby increasing the performance of the employees themselves in carrying out its duties and functions substantially.

Keywords: Competence, Promotion and Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah memberikan kewenangan luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah. Keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah sangat ditentukan oleh kesiapan dan kemampuan daerah itu sendiri dalam mengelola dan memberdayakan seluruh potensi dan sumber daya yang tersedia. Hubungannya dengan pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Bungo, maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo harus mampu meningkatkan kualitas kerja, dalam rangka mendukung kinerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas layanan masyarakat. PNS adalah unsur aparatur Negara yang mempunyai tugas untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Disamping itu PNS merupakan salah satu faktor penggerak utama terlaksananya pembangunan baik di tingkat pusat maupun daerah.

Standar kompetensi yang selanjutnya disebut standar kompetensi manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Sedangkan kompetensi manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada efektif dan/atau kinerja unggul dalam melaksanakan jabatan tertentu. Sehingga diharapkan jika pegawai telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani, pegawai akan mampu memberikan kontribusi kerja yang optimal, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik. Sehingga pada waktu tertentu pegawai

[1]*Mahasiswa Universitas Terbuka Jambi*
[2]*Dosen Universitas Batanghari – Universitas Terbuka Jambi*

tersebut akan mendapatkan promosi sebagai penghargaan atas hasil kerja yang diperoleh.

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu diharapkan oleh pegawai. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjabaran diatas dengan melihat betapa pentingnya kompetensi dan promosi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis tertarik mengangkatnya menjadi sebuah penelitian tesis yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Peningkatan Kinerja Pns Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Tujuan penelitian ini sendiri yaitu : 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial.; 2) Untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial; serta 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan promosi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara simultan.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

Kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya (Soedjono, 2005:97).Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, karena dengan kinerja yang baik tentu akan membawa hasil yang baik pula. Agaraktivitaskinerja dapatberjalandenganbaik,organisasi/instansi tentuharusmemilikipegawaiyangberpengetahuandanberketrampilantinggisertausahauntukmengelolaorganisasi denganoptimal.

Setiaporganisasi/instansiakanberusahauntuk meningkatkankinerjapegawaiuntukmencapaitujuanorganisasiyangtelahditetapkan. Berbagaicaraditempuhuntukmeningkatkankinerjapegawaimisalnya diantaranya yaitu dengan memperhatikan kompetensi pegawai dan melakukan promosi bagi pegwai yang berprestasi.

Saiful F. Pribadi (2004:92) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pola perilaku yang diperlukan pemegang jabatan untuk di praktikkan dalam sebuah posisi dalam rangka melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya dengan kompeten.

Adapun tujuan kompetensi bagi suatu instansi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan untuk meningkatakan pencapaian target dari instansi itu sendiri. artinya Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Kompetensi juga dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan.Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan.Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

Selanjutnya Saiful F. Pribadi (2004:92) juga mengungkapkan bahwa kompetensi dapat diukur melalui Motiv (Motive), Karakter pribadi (Trait), Konsep Diri (Self-Concept), Pengetahuan (Knowledge) serta Keterampilan (Skill) yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Banyak penelitian dilakukan yang mengungkapkan bahwa jika pegawai memiliki kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2011)hasil penelitiannya menunjukan bahwa kompetensi pegawai ternasuk dalam katagori tinggi, yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Selain dengan memperhatikan kompeten dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo juga melakukan promosi bagi pegawainya yang berprestasi. Promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu diharapkan oleh pegawai. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Manullang (2001:153), Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Senada dengan Hasibuan (2005:108) berpendapat, promosi adalah

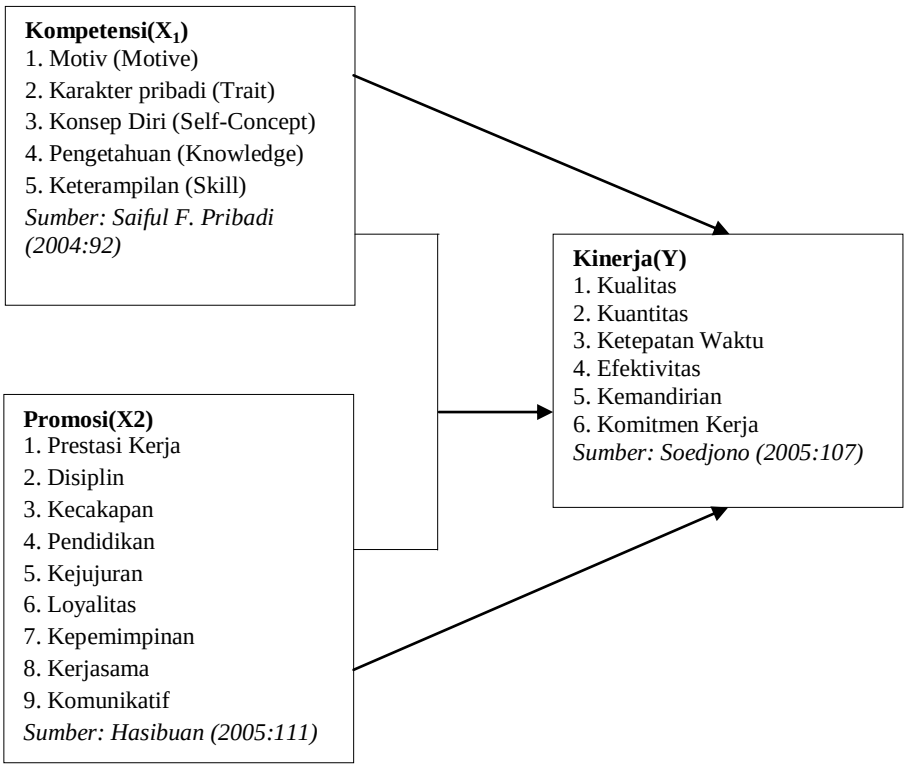
perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Adapun tujuan promosi yaitu untuk memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh pegawai. Hasibuan (2005:113) menjelaskan tujuan dari promosi adalah diantaranya: Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi; dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar; untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya; Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

Selanjutnya Hasibuan (2005:111) mengungkapkan bahwa promosi jabatan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu Prestasi Kerja, disiplin, kecakapan, pendidikan, kejujuran, loyalitas, kepemimpinan, kerjasama, serta komunikatif.

Selain itu Mulyono (2008), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa promosi jabatan menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. artinya promosi jabatan memepunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun siultan.

Berdasarkan dari penjabaran tersebut diatas tampak bahwasanya kompetensi yang dimiliki pegawai dan promosi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dituangkanlah dalam bentuk kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 :
Kerangka berpikir penelitian

Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial.
2. Promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial.
3. Kompetensi dan promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara simultan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 163 pegawai dengan keadaan tahun 2013, Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan tabel Krejciedidasarkan atas kesalahan 5%, sehingga sampel dalam penelitian menjadi 114 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan inetrumen kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan diteruskan dengan menguji RSquare dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan F.

Penelitian verivikatif (kuantitatif) adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) yang diteliti. Verivikatif (kuantitatif) berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Adapun langkah yang harus dilakukan untuk melihat pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data dan uji asumsi klasik, setelah itu baru dilakukan persamaan regresi untuk melihat pengaruh variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y).

Analisis regresi untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Jonathan Sarwono (2006:65) analisis regresi adalah analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari suatu atau lebih variabel tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variabel bebas.

Untuk mempermudah dalam penelitian yang dilakukan maka disini penulis menggunakan program komputer "SPSS versi 20.0 *For Windows*", yang digunakan sebagai dasar untuk menganalisa guna membuktikan hipotesis yang diajukan. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Persamaan Regfresi berganda penelitian ini adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan rumus di atas, maka : Y = Kinerja; β_0 = Intercept/konstanta; β_1 , β_2 = Koefisien Regresi; X_1 = Kompetensi; X_2 = Promosi; dan E = Nilai Fluktuasi Acak Atau Error.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ii adalah bahwa variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1) dan Promosi (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja (Y) pegawai. dengan menggunakan metode analisisnya adalah regresi linear berganda, maka hasil penelitian yang diperoleh adalah:

Tabel : Tabel Coefficients

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.381	.198		1.925	.057
KOMPETENSI_X1	.705	.072	.681	9.814	.000
PROMOSI_X2	.246	.073	.234	3.372	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Dari table diatas didapatkan persamaan regresi liniear berganda yaitu:$Y= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$; $Y = 0{,}381 + 0{,}705.X_1 + 0{,}246.X_2 + e$. Nilai konstanta positif menunjukan jika variabel independent (Kompetensi dan Promosi) tidak dilaksanakan maka nilai kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo sebesar 0.381. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya jika Kompetensi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,705 (70,5%) koefisien bernilai positif. Artinya antara Kompetensi (X_1) dan Kinerja (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan variabel Kompetensi (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja (Y). Koefisien regresi variabel Promosi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Artinya jika Promosi (X_2) mengalami kenaikan satu

satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,246 (24,6%). Koefisien bernilai positif artinya antara Promosi (X_2) dan kinerja (Y) memiliki hubungan ynag positif. Dimana kenaikan nilai variabel Promosi (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja (Y).

Hasil Uji R *Square*

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila R = 0 berarti diantara variabel bebas (Independent *variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila R = 1 berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada table 4.16 berikut:

Tabel Uji R dan dan R Square

Model Summary[b]

odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.867[a]	.751	.747	.284464

a. Predictors: (Constant), PROMOSI_X2, KOMPETENSI_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_Y

Nilai R sebesar 0,867 menunjukan korelasi ganda (Kompetensi dan Promosi) dengan kinerja pegawai. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai R Square sebesar 0,751, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Kompetensi dan Promosi terhadap kinerja sebesar 75,1%, sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model ini. Nilai Adjusted R Square adalah R Square yang telah disesuaikan, nilainya sebesar 0,747.

Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent (Uji Parsial).Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu melihat nilai probabilitas atau *p-value* dari masing-masing koefisien regresi variabel independent, uji t ini bertujuan untuk hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent yaitu variabel Kompetensi (X_1) dan Promosi (X_2) dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variable Kinerja (Y). Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel independent dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05 maka berarti variabel independent secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y). Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesa 1 (H_1) diterima. Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel : Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.381	.198		1.925	.057
KOMPETENSI_X1	.705	.072	.681	9.814	.000
PROMOSI_X2	.246	.073	.234	3.372	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Hasil Uji Hipotesis Pertama

H_0: $\rho = 0$; Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_1: $\rho \neq 0$; Komptensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.17

diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 9.814, dikarenakan nilai t hitung > t Tabel (9.814 > 1.659) maka Ho ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 (0.000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwaKompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai. berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu Ho ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretarita Daerah Kabupaten Bungo. Dengan demikian**Hipotesis Pertama Diterima.**

Hasil Uji Hipotesis Kedua

H_0: $\rho = 0$; Promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_1: $\rho \neq 0$; Promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji regresi pada table 4.17 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel Promosi (X_2) sebesar 3.372, dikarenakan nilai t hitung > t Tabel (3.439 > 1.659) maka Ho ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Promosi dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 (0.001 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa Promosi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya ada hubungan linier antara Promosi dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent Promosi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Dengan demikian**Hipotesis Kedua Diterima.**

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji signifikan pengaruh beberapa variabel independent terhadap variabel dependent. Uji F ini bertujuan untuk menjawab hipotesis ketiga untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu variabel Kompetensi (X_1) dan Promosi (X_2) dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable Kinerja (Y). Dalam hal ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh kompetensi dan promosi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Untuk pengambilan keputusan dapat dilihat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, jika nilai F hitung > F tabel maka akan terdapat pengaruh antara beberapa varibel independent dengan variabel dependent. Sedangkan untuk melihat signifikansinya dapat dilihat dari nilai sig, jika nilai sig < 0,05 maka kesimpulannya ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi dan promosi terhadap kinerja pegawai. Berikut ini merupakan output SPSS 20.0 untuk uji F (Simultan).

Tabel : Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	27.129	2	13.564	167.626	.000[b]
	Residual	8.982	111	.081		
	Total	36.111	113			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), PROMOSI_X2, KOMPETENSI_X1

Hasil UJi Hipotesis Ketiga

H_0: $\rho = 0$; Kompetensi dan Promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_1: $\rho \neq 0$; Kompetensi dan Promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari uji Anova atau F testdengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 167.626 dengan tingkat probabilitas

p-value sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$(167.626 > 3.077) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi dan Promosi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Promosi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 (0.000 < 0.05) oleh karena itu Ho ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Kompetensi dan Promosi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian**Hipotesis Ketiga Diterima.**

Analisa dan Pembahasan

Pembahasan 1 : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada table 4.17 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 9.814, dikarenakan nilai t hitung > t Tabel (9.814 > 1.659) maka Ho ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 (0.000 > 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila kompetensi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo telah sesuai dengan bidang pekerjaannya maka pegawai akan mampu melaksanakan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaannya.Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performens lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan (Menurut Mc Clelland yang dialih bahasakan oleh Sedarmayanti, 2010:126).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa lima dimensi kompetensi yaitu Motiv (Motive), Karakter pribadi (Trait), Konsep Diri (Self-Concept), Pengetahuan (Knowledge) dan Keterampilan (Skill) berpengaruh terhadap enam dimensi kinerja yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan komitmen kerja. Artinya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa pengetahuan dan keterampilan yang baik, tingkat konsistensi berpikir dalam melakukan tindakan yang baik, memiliki perilaku atau merespon sesuatu dengan baik, mempunyai sikap dan nilai-nilai yang baik maka akan mampu meningkatkan kualitas, kuantitas kerja efektifitas serta mandiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Untuk Pegawai Negeri Sipil Sendiri dalam menentukan standar kerja kompetensi, telah ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang pedoman penyusunan standat kompetensi. Pedoman ini merupakan panduan bagi setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dalam menyusun standar kompetensi pada instansi masing-masing.

Standar kompetensi yang selanjutnya disebut standar kompetensi manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Sedangkan kompetensi manajerial adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada efektif dan/atau kinerja unggul dalam melaksanakan jabatan tertentu. Sehingga diharapkan jika pegawai telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani, pegawai akan mampu memberikan kontribusi kerja yang optimal, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang baik. Sehingga pada waktu tertentu pegawai tersebut akan mendapatkan promosi sebagai penghargaan atas hasil kerja yang diperoleh.

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan

untuk mengevaluasi pekerjaan.Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan.Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

Kompetensi digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi prilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas prilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

Adapun tujuan kompetensi bagi suatu instansi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan untuk meningkatakan pencapaian target dari instansi itu sendiri. artinya Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Kompetensi juga dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan.Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan.Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

Pembahasan 2: Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Promosi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.17 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_2 sebesar 3.372, dikarenakan nilai t hitung > t Tabel (9.814 > 1.659) maka Ho ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara promosi dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 (0.001 > 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa Promosi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa promosi berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Ini menjelaskan bahwasanya apabila pelaksanaan promosi dapat terlaksana dengan baik, benar-bebar berdasarkan atas tingkat profesionalitas dan bukan karena adanya kedekatan dengan dengan pimpinan maka akan pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal dalam melaksanakan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaannya.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa sembilan dimensi promosi jabatan yaitu Prestasi kerja; disiplin; kecakapan; pendidikan; kejujuran; loyalitas; kepemimpinan; kerjasama serta komunikatif berpengaruh terhadap enam dimensi kinerja yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan komitmen kerja. Artinya apabila pelaksanaan promosi jabatan benar-benar berdasarkan atas kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berupa Prestasi kerja; disiplin; kecakapan; pendidikan; kejujuran; loyalitas; kepemimpinan; kerjasama serta komunikatif dan bukan dikarenakan adanya unsur nepotisme maka akan mampu mampu meningkatkan kegairahan pegawai untuk bekerja dalam meningkatkan kinerjanya baik berupa kualitas maupun kuantitasnya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Promosi adalah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya (Sastrohadiwiryo, 2007:258). Sebagai salah satu unsur pembinaan dan pengembangan, promosi mempunyai peranan dan aspek yang menentukan dalam suatu organisasi khususnya pegawai yang bekerja sebagai unsur pokok untuk menuju ke sasaran organisasi. Promosi dalam pelaksanaannya perlu bagi setiap pegawai agar apa yang menjadi tujuan pegawai baik gaji, pengembangan diri, dan kekuasaan yang lebih besar dapat diwujudkan sekaligus dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, juga untuk menjamin kemampuan, tanggung jawab, wewenang, dan kemajuan pegawai yang bersangkutan.

Sebagai salah satu unsur pembinaan dan

pengembangan, promosi mempunyai peranan dan aspek yang menentukan dalam suatu organisasi khususnya pegawai yang bekerja sebagai unsur pokok untuk menuju ke sasaran organisasi. Promosi dalam pelaksanaannya perlu bagi setiap pegawai agar apa yang menjadi tujuan pegawai baik gaji, pengembangan diri, dan kekuasaan yang lebih besar dapat diwujudkan sekaligus dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, juga untuk menjamin kemampuan, tanggung jawab, wewenang, dan kemajuan pegawai yang bersangkutan.

Pegawai sebagai penggerak dalam sebuah organisasi perlu diupayakan untuk berprestasi, produktif, dan berkualitas mental yang baik. Untuk hal tersebut maka promosi sebagai salah satu hak dan tujuan mereka dalam bekerja perlu dilaksanakan secara baik, jelas, jujur dan sesuai dengan prosedur sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Adapun tujuan promosi yaitu untuk memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh pegawai. Hasibuan (2005:113) menjelaskan tujuan dari promosi adalah diantaranya: Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi; dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar; untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya; Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

Pembahasan 3 : Pengaruh Kompetensi dan Promosi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu Kompetensi dan Promosi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Dari uji Anova atau F testdengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 167.626 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$(167.626 > 3.077) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi dan Promosi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,751. artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Kompetensi dan Promosi terhadap kinerja sebesar 75,1%, sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model ini. Nilai Adjusted R Square adalah R Square yang telah disesuaikan, nilainya sebesar 0,747.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Kompetensi dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Kompetensi dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori dan mendukung penelitian sebelumnya. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa pengetahuan dan keterampilan yang baik, tingkat konsistensi berpikir dalam melakukan tindakan yang baik, memiliki perilaku atau merespon sesuatu dengan baik, mempunyai sikap dan nilai-nilai yang baik maka akan mampu meningkatkan kualitas, kuantitas kerja efektifitas serta mandiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
2. Promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori dan mendukung penelitian sebelumnya. Hal ini menjelaskan bahwasaya apabila pelaksanaan promosi jabatan benar-benar berdasarkan atas kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berupa Prestasi kerja; disiplin; kecakapan; pendidikan; kejujuran; loyalitas; kepemimpinan; kerjasama serta komunikatif dan bukan dikarenakan adanya unsur nepotisme maka akan mampu mampu meningkatkan kegairahan pegawai untuk bekerja dalam meningkatkan kinerjanya baik berupa kualitas maupun

kuantitasnya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

3. Kompetensi dan Promosi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji R square sebesar 0,751. artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Kompetensi dan Promosi terhadap kinerja sebesar 75,1%, sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model ini.

Secara Praktis

1. Secara keseluruhan variabel kompetensi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungotelah sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, diharapkan kedepannya kompetensi yang dimiliki pegawai dapat terus ditingkatkan lagi, khususnya pada dimensi "Karakter pribadi (*Trait*)". Pernyataan ini memiliki point yang lebih rendah dari point pernyataan yang lainnya, banyak responden hanya menyatakan cukup setuju atas pernyataan tersebut. Hal menjelaskan bahwasanya berdasarkan dari hasil sebaran kuesioner yang dilakukan pegawai belum begitu mampu dalam menghadapi berbagai situasi dalam pekerjaan. Selain itu pula pegawai juga belum begitu dapat disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Diharapkan kedepannya pegawai mampu meningkatkan kompetensinya untuk dapat menghadapi berbagai situasi dalam melaksanakan tugas yang dibeikan, serta dapat meningkatkan lagi disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Pada dasarnya pelaksanaan promosi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo telah berlangsung dengan baik dan telah sesuai seperti yang diharapkan oleh pegawai dan mampu memberikan perkembangan positif bagi pegawai dalam bekerja, serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pegawai pada Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuannya. Diharapkan kedepannya pelaksanaan promosi pegawai yang baik ini dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi, khususnya pada dimensi "Pendidikan". Karena berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh informasi bahwasanya responden kurang begitu menyetujui jika pelaksanaan promosi jabatan berdasarkan atas pendidikan pegawai, karena pada dasarnya pendidikan yang dimiliki belum tentu bisa menjamin bahwa seseorang tersebut dapat bekerja lebih baik dari pada pegawai yang memilki pendidikan yang lebih rendah. Diharapkan kedepannya pelaksanaan promosi berdasarkan pendidikan dapat dipertimbangkan kembali, jika pendidikan yang dimiliki telah sesuai dengan komptensi yang dimiliki, maka pegawai tersebut baru dapat di promosikan.
3. Secara keseluruhan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo telah berlangsung dengan baik. Diharapkan kedepannya organisasi dapat mempertahan kondisi yang ada, dan diharapkan dapat terus ditingkatkan, khususnya pada dimensi "Komitmen Kerja". Dari sebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh informasi bahwasanya responden cenderung kurang memiliki komitmen kerja dalam mencapai tujuan organisasi, yakni yang berhubungan dengan komitmen untuk mencapai hasil kerja yang baik serta komitmen tinggi untuk memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Diharapkan kedepannya pegawai dapat meningkatkan komitmen kerjanya dalam pencapaian tujuan bersama organisasi.

Secara Akademis

1. Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
2. Kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komfrehensif, guna menjawab faktor lain (epsilon) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari., (2005), *Statistika Induktif untuk Ekonmi dan Bisnis*, AMP YKPN, Yogyakarta

Ali, Hapzi & Limakrisna, Nandan. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Deepublish

Handoko, T Hani. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta

Hasan, M. Iqbal, (2005). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan*

Aplikasinya. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mulyono (2008), Tesis. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. http://windaboby.wordpress.com/2012/05/16/thesis-mulyono/

Pribadi, Saiful, F, (2004), *Assesment Centre : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Siagian, Sondang P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

Santoso, (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatf dan Kualitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: YKPN.

Soedarmayanti, (2006). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Soedjono. (2005). *Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Efektivitas Organisasi*. Jurnal Ekonomi Management Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.

Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.

Yunita Aryani, Ratih Maria Dhewi dan Sjafri Mangkuprawira. (2010). *Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT. Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol I, No. 3