

Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang, Sugiyatno¹, Febrianto² (Volume 1, Nomor 1, Mei 2021)

Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang

Sugiyatno¹, Febrianto²

Program Studi Ilmu Administrasi Publik STISIP Banten Raya

sugiyatnoici@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pelaksanaan penilaian kinerja pegawai terhadap promosi jabatan struktural pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglangserta mengetahui pengaruh dua variabel tersebut. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang tingkat efektivitas pelaksanaan penilaian kinerja ,Promosi jabatan struktural pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang.

Kata Kunci : Penilaian, Kinerja, Promosi Jabatan Struktural

Abstract

The general objective of this research is to gain knowledge and conduct scientific studies on the implementation of employee performance appraisal on structural promotion at the Mining and Energy Office of Pandeglans Regency and to find out the effect of these two variables. In particular, the purpose of this study was to obtain an overview of the effectiveness level of the implementation of performance appraisals, promotion of structural positions at the Mining and Energy Office of Pandeglang Regency.

Keywords: Assessment, Performance, Structural Position Promotion

Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang, Sugiyatno¹, Febrianto² (Volume 1, Nomor 1, Mei 2021)

Pendahuluan

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan lembaga. Keberadaan manusia merupakan *asset* (kekayaan) utama yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi lembaga. Tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional, lembaga tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu berhasil tidaknya lembaga dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*) yang terdiri dari orang-orang yang ada dalam organisasi yang mempunyai kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu lembaga perlu membuat suatu perencanaan sumber daya manusia yang terpadu dan berkesinambungan sebagai suatu fungsi manajemen untuk menentukan kualitas dan kuantitas pelaksana sebuah organisasi lembaga. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan lembaga dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Pengelolaan dan pendayagunaan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam lembaga dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian dan penempatan, pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kariernya. Selain hal-hal tersebut diatas, lembaga pun harus mampu mempersiapkan, menempatkan,

serta mengembangkan karier pegawainya dengan tepat. Ada beberapa jenis kebijakan yang diberlakukan oleh lembaga (organisasi) dalam rangka pengembangan para pegawainya antara lain melalui pendidikan dan pelatihan atau melalui pengembangan karir yaitu dengan cara melaksanakan mutasi.

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/pekerjaan/tempat kerja seorang tenaga kerja yang dilakukan secara vertikal maupun horizontal. Salah satu bentuk mutasi adalah dengan Promosi Jabatan Struktural. Promosi Jabatan Struktural menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Melayu S.P. Hasibuan (2003:108): *“A promotion involves a change from one job to another job that is better in term status and responsibility. Ordinary the change to the higher job is accompanied by increased pay and privileges, but not always”*.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau lembaga. Karena tujuan promosi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:113) adalah:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar pegawai lebih semangat bekerja, berdisiplin

Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang, Sugiyatno¹, Febrianto² (Volume 1, Nomor 1, Mei 2021)

tinggi, dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta dengan penilaian yang jujur
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (Multiplier Effect) dalam lembaga karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal lembaga.
7. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan kepada pegawai lainnya.
9. Pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat dan kesenangan serta ketenangannya dalam bekerja akan semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status pegawai dari pegawai sementara

menjadi pegawai tetap, setelah lulus dalam masa percobaannya.

Dengan adanya target promosi, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen lembaga sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada lembaga. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif.

Organisasi atau lembaga pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu berdasarkan prestasi kerja dan senioritas. Namun dewasa ini fenomena yang terjadi dalam organisasi, seringkali terjadi penyimpangan kebijakan, yaitu pegawai berprestasi yang seharusnya dipromosikan untuk menempati suatu formasi kosong yang lebih baik tidak mendapatkan kesempatan, sedangkan pegawai lain yang kurang berprestasi mendapat kesempatan untuk menempati formasi tersebut lantaran memiliki kedekatan atau memiliki hubungan kekerabatan dengan atasan, sehingga dalam hal ini pegawai yang memiliki prestasi baik belum tentu mendapatkan Promosi Jabatan Struktural sesuai dengan ketentuan. Dengan kata lain, pengambilan keputusan Promosi Jabatan Struktural pegawai dilakukan dengan mengacu pada suatu kriteria yang berlaku di masing-masing lembaga.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis Sub Bidang Pengembangan Keahlian Pada Kantor Dinas

Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang, Sugiyatno¹, Febrianto² (Volume 1, Nomor 1, Mei 2021)

Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang sehubungan dengan pelaksanaan Promosi Jabatan Struktural yang dilakukan, didapatkan bahwa persyaratan Promosi Jabatan Struktural yang telah ditetapkan lebih menekankan kepada aspek pelatihan-pelatihan dan seminar, masa kerja, jenjang kepangkatan serta tentu saja dengan mengutamakan lowongan formasi jabatan.

Data yang didapat peneliti dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan hampir mendekati jumlah keseluruhan pegawai yang menduduki jabatan structural Pada Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang, sehingga kemungkinan setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk promosi.

Untuk melakukan promosi harus ditetapkan kriteria-kriteria terlebih dahulu untuk menetapkan siapa yang berhak dipromosikan. Henry Simamora (2004:643) mengemukakan bahwa criteria promosi pegawai adalah sebagai berikut:

1. Senioritas, dimaknai sebagai lamanya masa dinas pegawai.
2. Kinerja dan kemampupromosian, yaitu meliputi penilaian kinerja terdahulu, riwayat pelatihan dan pengembangan, pendidikan formal, dan penghargaan khusus.
3. Kriteria tidak resmi a) Karakteristik pribadi, yaitu seperti usia, suku, agama, dan jenis kelamin; b) Nepotisme, yaitu perlindungan terhadap sanak keluarga. Nepotisme sering dikritik karena anggota keluarga mendapat pekerjaan dan promosi yang sangat diinginkan terutama karena berdasarkan garis

keturunan mereka; c) Faktor Sosial, yaitu seperti keanggotaan dalam klub atau partai politik tertentu, dan partisipasi dalam olahraga mahal merupakan faktor kuat untuk mendapat promosi di beberapa organisasi; d). Persahabatan, yaitu jalinan ikatan informal diantara anggota dengan minat, gagasan, nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang sama satu sama lainnya.

Berdasarkan dari pendapat Henry Simamora diatas, salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah penilaian kinerja terdahulu. Keputusan yang salah dalam melaksanakan Promosi Jabatan Struktural, akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi pegawai dan lembaga. Untuk menghindari terjadinya efek negatif, pimpinan lembaga hendaknya lebih objektif dalam melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai yang akan dipromosikan. Penilaian kinerja pada dasarnya adalah penilaian perilaku manusia dalam melaksanakan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Henry simamora (2004:338): “Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu”.

Menurut Bambang Wahyudi (102:2004), melalui penilaian kinerja akan diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen akan dijadikan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan selanjutnya, seperti:

1. Untuk mengukur prestasi kerja, yakni sampai sejauh mana seorang

Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang, Sugiyatno¹, Febrianto² (Volume 1, Nomor 1, Mei 2021)

tenaga kerja berhasil dalam pekerjaannya.

2. Mengukur keberhasilan tenaga kerja dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
3. Untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam rangka memperbaiki atau mengembangkan kecakapan tenaga kerja, disamping untuk melakukan pengecekan secara periodik.
4. Untuk mengumpulkn data guna pertimbangan-pertimbangan dalam program mutasi personal.,
5. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna pemberian insentif.

Dengan pengertian dan berbagai sasaran seperti diuraikan di atas, maka pada dasarnya penilaian kinerja adalah usaha membandingkan prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu (*Job Standard/Job Required performance*) dengan prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang tenaga kerja (*Job Performance/Actual Performance*). Dari hasil perbandingan tersebut, lembaga dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan lembaga.

Pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian ini menggunakan teori motivasi dari Victor Vroom yang dikenal dengan istilah teori ekspektasi (teori harapan). Dari teori Victor Vroom tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa seorang pegawai dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi, bila ia meyakini upaya tersebut akan mengantarkan ke suatu penilaian kinerja baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-

ganjaran organisasional, seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai tersebut.

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut: Bagaimana tingkat efektivitas pelaksanaan penilaian kinerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang? Bagaimana tingkat efektivitas pelaksanaan promosi jabatan strukturalDinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang? Bagaimanakah pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Strukturalpada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang?

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis data kualitatif yaitu mendeksripsikan variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan statistik dibantu Program SPSS (*Statistikal Package for Social and Sciences*).

Metode penelitian adalah semua azas, peraturan dan teknik tertentu yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam usaha pengumpulan data dan analisis untuk memecahkan masalah di bidang ilmu pengetahuan (Dolet Unarjan ,2000 : 4-5)

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang, jumlah populasi adalah 30 orang.Menurut(Tigor Hutapea, 1995: 152)Populasi adalah keseluruhan atau semua kemungkinan pengamatan

Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang, Sugiyatno¹, Febrianto² (Volume 1, Nomor 1, Mei 2021)

yang berhubungan dengan fenomena tertentu. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *sampel jenuh* yaitu 30 orang pegawai. menurut Indriantoro dan Supomo (2002) Sampel adalah sebagai berikut : "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti".

Instrumen penelitiannya yaitu dengan angket/kuesioner yang sifatnya tertutup. Dikatakan tertutup karena kuesioner tersebut sudah disediakan jawabannya yaitu pemilihan dari nilai 1-5. Penilaiannya :

Tabel1
Varian Option Responden

Option	Keterangan	Kode	Bobot
A	Sangat Setuju	SS	5
B	Setuju	S	4
C	Ragu-ragu	RR	3
D	Tidak Setuju	TS	2
E	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teknik Kuesioner yaitu suatu teknik untuk mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen pengumpul data, di mana antara pengumpul data dengan responden (sumber data) tidak terjadi wawancara dan tatap muka langsung.
2. Teknik Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis. Dalam penelitian ini terutama berasal dari dokumen dan arsip serta laporan yang ada pada

Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang

3. Teknik Observasi yaitu memperhatikan obyek penelitian secara langsung. Dalam hal ini penulis melakukan cara pengumpulan data dengan cara pencatatan sistematis di dalam pengamatan secara langsung terhadap para pegawai dari pimpinan sampai bawahan pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang

Teknik analisis datanya yaitu dengan menganalisis data dengan analisis kualitatif yaitu mendeksripsikan variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan statistik dibantu Program SPSS (*Statistikal Package for Social and Sciences*).

Hasil dan Pembahasan.

Analisis Statistik Pengaruh Variabel X (Penilaian Kinerja) Terhadap Variabel Y (Promosi Jabatan Struktural).

Berikut ini adalah hasil regresi sederhana guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Promosi Jabatan Struktural di Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus seperti dibawah ini:

$$Y=a+bX$$

Dimana :

Y = Promosi Jabatan Struktural

X = Penilaian Kinerja

Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang, Sugiyatno¹, Febrianto² (Volume 1, Nomor 1, Mei 2021)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Tabel. 2

**Analisis Koefisien Keberartian
Persamaan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.471	.708		4.905	.000
	Penilaian Kinerja	.124	.181	.128	.685	.499

Dependent Variable: Promosi_Jabatan

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi sederhana pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Promosi Jabatan Struktural di Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut : konstanta regresi : 3,471, koefisien regresi variabel insentif (X) : 0,124. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 3,471 + 0,124X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 3,471, artinya Promosi Jabatan Struktural di Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang sebesar 3,471 satuan.
- Nilai koefisien regresi Promosi Jabatan Struktural (X) 0,124, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 ($< 0,05$). hasil ini membuktikan bahwa Promosi Jabatan Struktural secara signifikan akan meningkat jika Penilaian Kinerja diterapkan.

Pengaruh Variabel X (Penilaian Kinerja) terhadap Variabel Y (Promosi Jabatan Struktural

Pengaruh Variabel X (Penilaian Kinerja) terhadap Variabel Y (Promosi Jabatan Struktural) ditunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0,761 dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,471 + 0,124X$. Hasil pengujian regresi linier dengan uji F bahwa pengaruh variable x (Penilaian Kinerja) terhadap variable Y (Promosi Jabatan Struktural) ternyata signifikan yaitu nilai $F_{hitung} = 7,19$ lebih besar dari $F_{tabel} = 4,19$.

- Nilai r^2 sebesar 0,761 yang berarti bahwa variasi perubahan nilai variable dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variable independen (X) sebesar 76,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang diteliti seperti etos kerja, lingkungan dan lain-lain.
- Berdasarkan uji regresi yaitu bahwa $F_{hitung}=7,19$ nilai ini dikonsultasikan dengan tingkat signifikansi α yang ditetapkan 0,000 ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 4,19. Ternyata hasilnya pengaruh variable X (Penilaian Kinerja) terhadap Y (Promosi Jabatan Struktural) signifikan
- Persamaan Regresi Linier Sederhana sebagaimana tertulis yaitu $Y = 3,471 + 0,124X$. persamaan tersebut memiliki arti bahwa nilai variable Y (Promosi Jabatan Struktural) dipengaruhi oleh nilai variable X (Penilaian Kinerja), makna tersebut adalah sebagai berikut:
 - Konstanta sebesar 3,471 menyatakan bahwa jika variable X (Penilaian Kinerja) dianggap tetap, maka variable

Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang, Sugiyatno¹, Febrianto² (Volume 1, Nomor 1, Mei 2021)

Y (Promosi Jabatan Struktural) sebesar 3,471 atau sama seperti nilai sebelumnya

- Koefisien regresi variable X (Penilaian Kinerja) sebesar 0,124 dianggap besarnya sama dengan 0, menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin nilai variable X meningkatkan nilai variable Y (Promosi Jabatan Struktural) sebesar 0,124.

1. Uji T

Untuk Uji hipotesis pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (4,905) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Promosi Jabatan Struktural di Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah terima H1 dan tolak H0.

2. Uji F

Korelasi menjelaskan hubungan antara variabel bebas (X) yang tersusun dalam model persamaan regresi yaitu Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Struktural di Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang (Y). Sedangkan koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh

variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Pengaruh Variabel X (Penilaian Kinerja) terhadap Variabel Y (Promosi Jabatan Struktural) ditunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0,761 dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,471 + 0,124X$. Hasil pengujian regresi linier dengan uji F bahwa pengaruh variable x (Penilaian Kinerja) terhadap variable & (Promosi Jabatan Struktural) ternyata signifikan yaitu nilai $F_{hitung} = 7,19$ lebih besar dari $F_{tabel} = 4,19$.

Nilai r^2 sebesar 0,761 yang berarti bahwa variasi perubahan nilai variable dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variable independen (X) sebesar 76,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang diteliti seperti etos kerja, lingkungan dan lain-lain.

Berdasarkan uji regresi yaitu bahwa $F_{hitung}=7,19$ nilai ini dikonsultasikan dengan tingkat signifikansi α yang ditetapkan 0,000 ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 4,19. Ternyata hasilnya pengaruh variable X (Penilaian Kinerja) terhadap Y (Promosi Jabatan Struktural) signifikan

Persamaan Regresi Linier Sederhana sebagaimana tertulis yaitu $Y = 3,471 + 0,124X$. persamaan tersebut memiliki arti bahwa nilai variable Y (Promosi Jabatan Struktural) dipengaruhi oleh nilai variable X (Penilaian Kinerja)

Daftar Pustaka

Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pandeglang, Sugiyatno¹, Febrianto² (Volume 1, Nomor 1, Mei 2021)

Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta : Rineka Cipta.

Atmosudirdjo, Prajudi. 1990. Dasar-dasar Administrasi Negara, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Dwiyanto, Agus 1995, Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Yogyakarta : Fisip UGM.

Handyaningrat, Soewarno, 1991, Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional, Jakarta : CV. Haji Mas Agung.

Handoko, Hani, 1998, Metode-metode Penilaian Kinerja, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Nasution, S, 2000, Penelitian Ilmiah, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Soeprihanto.JM, 1999. Penilaian Kinerja & Pengembangan Karyawan. BPFE, Anggota IKAPI, Jakarta.

Sugiyono, 2002, Metode Penelitian Administrasi, Bandung : CV. Alfabeta.

Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1980 ,Tentang Pengangkatan Pangkat dalam Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 ,Tentang Peraturan Promosi Jabatan Struktural Negeri Sipil

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 ,Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian