

**ANALISIS PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR CABANG DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KECAMATAN MEHALAAN KABUPATEN MAMASA**

Munawi Gay¹

¹Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Al Asyariah Mandar
Email: munawir_andar@yahoo.com

Erlithawati¹

¹Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Al Asyariah Mandar
Email: erlitha_wati12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out a number of variables that influence the public service process at the Branch Office of the Population and Civil Registry of Mehalaan District, Mamasa Regency. This type of research is quantitative by collecting data through questionnaires, interviews, observation, and documentation. Simple regression analysis is used in calculating how much influence the dependent variable has on independent. The results showed that the work performance appraisal had a significant effect on job promotion so that it could motivate employees to work harder to get a good rating. There is a relationship between Job Performance Assessment and Employee Position Promotion at the Regional Secretariat Office of Majene Regency, both of which have a significant influence.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejumlah variable yang berpengaruh dalam proses pelayanan publik di Kantor Cabang Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kecamatan Mehalaan Kabupaten Mamasa. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik. Ada hubungan antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, keduanya memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: *Pelayanan Publik; Motivasi; Prestasi Kerja; Promosi Jabatan.*

PENDAHULUAN

Tugas pokok pemerintahan modern hakekatnya adalah pelayanan pada masyarakat, dengan kata lain, ia tidak diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi tercapainya tujuan bersama. Aparat pemerintah sebagai elemen pemerintahan harus dapat memberikan pelayanan kepada publik atau warga Negara.

Untuk terwujudnya *good governance* dalam menjalankan pelayanan publik, Pemerintah Daerah juga harus memberikan kesempatan luas kepada warga dan masyarakat, untuk mendapatkan akses pelayanan publik, berdasarkan prinsip-prinsip kesetaraan, transparansi, akuntabilitas dan keadilan. Dan atas dasar itu pemerintah membentuk Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik.

Tugas pemerintah tidak hanya mengatur saja, akan tetapi juga memberikan pelayanan kepada masyarakat. Fungsi pelayanan selama ini belum. Menurut Ryaas Rasyid (2002:24) bahwa jika kita percaya pemerintahan dibentuk untuk menjaga suatu sistem ketertiban, dan bahwa pemerintah bertanggung jawab memberi pelayanan kepada masyarakat, bukan untuk melayani dirinya sendiri, maka kita akan mudah menerima asumsi bahwa pemerintahan yang baik adalah yang dekat kepada masyarakat. Asumsinya, jika pemerintahan berada dalam jangkauan masyarakat maka pelayanan yang diberikan menjadi lebih cepat, hemat, murah, responsif, akomodatif, inovatif, dan produktif.

Penerjemahan seperti ini ternyata belum cukup efisien dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan publik merupakan satu hal yang erat kaitannya dengan pemekaran daerah yang dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat salah satunya melalui peningkatan dan pemerataan pelayanan publik. Dari sini jelas bahwa pembangunan fasilitas publik di satu sisi seyogyanya dibarengi oleh peningkatan kualitas dan efektifitas pelayanan itu sendiri sehingga dapat secara optimal mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat di daerah. Tugas pemerintah dalam pembangunan nasional banyak tergantung pada kerja dan kemampuan pegawai negeri sipil. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa kedudukan dan peranan aparatur pemerintah sangat penting dan menentukan keberhasilan pembangunan nasional. Dalam konteks negara modern, pelayanan publik telah menjadi lembaga dan profesi yang semakin penting. Ia tidak lagi merupakan aktivitas sampingan, tanpa payung hukum, gaji dan jaminan sosial yang memadai, sebagaimana terjadi di banyak negara berkembang pada masa lalu.

Sebagai sebuah lembaga, pelayanan publik menjamin keberlangsungan administrasi negara yang melibatkan pengembangan kebijakan pelayanan dan pengelolaan sumberdaya yang berasal dari dan untuk kepentingan publik. Sebagai profesi, pelayanan publik berpijak pada prinsip-prinsip profesionalisme dan etika seperti akuntabilitas, efektifitas, efisiensi, integritas, netralitas, dan keadilan bagi semua penerima pelayanan. Realitas pelayanan publik antara lain tergambar dari proses yang lama, berbelit-belit, berbiaya mahal, pelayanan seadanya, tidak profesional, serta proses penyelesaian pelayanan yang lama cenderung merugikan masyarakat.

Satu hal yang hingga saat ini seringkali masih menjadi masalah dalam kaitannya dalam hubungan antar rakyat dan pemerintah di daerah adalah dalam bidang *public service* (pelayanan umum), terutama dalam hal kualitas atau mutu pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat. Pemerintah sebagai *service provider* (penyedia jasa) bagi masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan yang semakin berkualitas. Apalagi dalam menghadapi kompetisi di era globalisasi, kualitas dan pelayanan aparatur pemerintah akan semakin ditantang untuk semakin optimal dan mampu menjawab tuntutan yang semakin tinggi dari masyarakat, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas pelayanan.

Buruknya profesionalisme pegawai pada tingkat kecamatan akan mempengaruhi citra pelayanan publik di mata masyarakat secara umum. Artinya jika pelayanan di tingkat Kecamatan baik, maka secara umum tanggapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang baik tersebut akan tertuju kepada pucuk kepemimpinan pada saat itu dan begitu pula sebaliknya.

Selama ini, umumnya masyarakat mengkonotasikan pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat cenderung kurang bahkan tidak berkualitas. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat kepada aparatur pemerintah yang memberikan layanan kepada masyarakat. Salah satu keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparatur pemerintah karena suatu urusan adalah selain berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, juga perilaku oknum operator yang memberikan layanan kepada masyarakat kadang kala kurang bersahabat sehingga sering terjadi perang mulut bahkan kadang sampai terjadi hal – hal yang kurang pantas dilakukan oleh oknum pemerintahan.

Realita yang terjadi dalam pelayanan publik saat ini butuh kepedulian dari kalangan aparatur itu sendiri, sehingga dalam memberikan layanan kepada masyarakat benar – benar prima. Keperimaan ini pada gilirannya akan mendapatkan pengakuan atas kualitas pelayanan yang datang dari masyarakat itu sendiri. Untuk itu perlu di kaji secara mendalam tentang kategori yang memuaskan masyarakat pelanggan agar sesuai dengan perubahan masyarakat

yang cenderung tidak terhindarkan, sehingga peningkatan kualitas pelayanan pada masyarakat dalam menghadapi era globalisasi sangat memerlukan sebuah strategi, mulai dari strategi perancangan pelayanan yang memadai dalam manajemen modern hingga kepada implementasi dari rancangan terhadap kualitas layanan.

Permasalahan dalam hal pelayanan memiliki dimensi yang sangat luas dengan aneka ragam corak pelaksanaan diberbagai keadaan. Apabila kita mampu mengukur kondisi kualitas pelayanan publik, dalam hal ini tentunya bukan hanya pada kantor Cabang dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kecamatan Mehalaan Kabupaten Mamasa saja tetapi pada setiap institusi pemerintah yang secara langsung memberikan pelayanan publik yang berlaku di lingkungan masing – masing. Dengan kata lain, tugas pemerintah adalah membantu masyarakat agar mampu membantu dirinya sendiri (*helping people to help themselves*).

Berbagai fenomena menggambarkan kurang optimalnya kualitas pelayanan publik selama ini yang dinikmati oleh masyarakat. Sudah sejak lama masyarakat mengeluh terhadap penyelenggaraan pelayanan publik yang di rasakan amat jauh dari harapan. Tetapi sejauh ini ternyata tidak ada perbaikan yang berarti dalam pelaksanaan layanan publik. Untuk meng

KTP yang diterima oleh masyarakat belum sepenuhnya memuaskan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan masyarakat yakni waktu penyelesaian yang kurang jelas sehingga menyulitkan masyarakat. Pada dasarnya penelitian tentang pelaksanaan layanan publik ini penting untuk dilakukan, dikarenakan masyarakat sebagai indari kesan yang negatif ini, maka mau tidak mau pelayanan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil harus dapat bekerja secara profesional, dalam pengertian bahwa meskipun terjadi penambahan rantai birokrasi, namun dalam proses penyelesaian jasa pelayanan dapat di lakukan secara lebih cepat dengan kualitas yang lebih baik pula. *customer service* belum merasa puas dari segi waktu, dan mutu pelayanan yang selama ini di berikan. Untuk itu penelitian ini ditujukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terutama yg di laksanakan di kantor Cabang Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kecamatan Mehalaan Kabupaten Mamasa.

Masyarakat sudah sepatutnya menyadari bahwa pelayanan publik selama ini sudah menjadi masalah yang harus diperhatikan. Masyarakat amat sulit untuk memahami pelayanan yang diselenggarakan oleh birokrasi pelayanan publik. Masyarakat sebagai pengguna jasa sering dihadapkan pada begitu banyaknya ketidakpastian ketika mereka berurusan dengan birokrasi khususnya birokrasi pelayanan publik. Sebagian besar masyarakat sulit memperkirakan kapan pastinya penyelesaian segala urusan pelayanan bisa

diperolehnya. Begitu pula dengan seberapa besar dana yang perlu disiapkan dalam pengurusan-pengurusan yang berkaitan dengan pelayanan birokrasi. Baik harga maupun waktu seringkali tidak sesuai dengan keinginan masyarakat.

Adanya ketidakpastian tersebut menyebabkan masyarakat menjadi malas atau enggan untuk melakukan pengurusan terkait pencatatan sipil sehingga masih banyak masyarakat yang belum memiliki seperti, Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga dan Akta Kelahiran, yang merupakan kewajiban bagi setiap warga negara. Pelayanan publik sudah merupakan hak setiap warga negara yang wajib dipenuhi karenanya negara berkewajiban menyelenggarakan sejumlah pelayanan guna memenuhi hak-hak dasar warganya sesuai Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik. Tugas pemerintah dalam pembangunan nasional banyak tergantung pada kerja dan kemampuan pegawai negeri. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa kedudukan dan peranan aparat pemerintah sangat penting dan menentukan keberhasilan pembangunan nasional.

Dalam konteks negara modern, pelayanan publik telah menjadi lembaga dan profesi yang semakin penting, tidak lagi merupakan aktivitas sampingan tanpa adanya payung hukum, gaji dan jaminan sosial yang memadai, sebagaimana terjadi di banyak negara berkembang pada masa lalu. Sebagai sebuah lembaga, pelayanan publik menjamin keberlangsungan administrasi negara yang melibatkan pengembangan kebijakan pelayanan dan pengelolaan sumber daya yang berasal dari dan untuk kepentingan publik (masyarakat). Pelayanan yang diberikan pemerintah ditafsirkan sebagai kewajiban bukan hak melainkan karena mereka diangkat oleh pemerintah untuk melayani masyarakat. Oleh karena itu harus dibangun komitmen yang kuat untuk melayani sehingga pelayanan akan dapat menjadi responsive terhadap kebutuhan masyarakat dan dapat dirancang model yang lebih kreatif, serta lebih efisien. Pemerintahan milik masyarakat akan tercipta jika aparatnya dapat mendefinisikan ulang tugas dan fungsi mereka. Patut diduga bahwa banyak aparat yang tidak memahami pasti atau setidaknya tidak mengerti filosofi pelayanan yang akan diberikannya sehingga pelayanan publik yang dimimpi-mimpikan oleh masyarakat jauh dari kenyataan yang mereka alami. Dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, dijelaskan bahwa negara berkewajiban menyelenggarakan sejumlah pelayanan guna memenuhi hak-hak dasar warganya.

Dalam hal ini urusan wajib tersebut tidak lepas dari urusan yang wajib dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Mamasa khususnya pada unsur aparat di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamasa. Berdasarkan kewenangan aparat pemerintah daerah tersebut, maka aparat pemerintahan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil harus melaksanakan pelayanan kepada

masyarakat sebagaimana yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Namun, dari berbagai isu yang muncul, ternyata hak pelayanan yang diterima oleh masyarakat belum dapat memenuhi harapan semua pihak, terutama kalangan masyarakat. Berangkat dari pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis terkait penelitian yang akan dilakukan ini, menunjukkan bahwa pelaksanaan pelayanan yang diberikan oleh aparat pemerintah di Kantor Cabang Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kecamatan Mehalaan Kabupaten Mamasa belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan pelayanannya guna merealisasikan Peraturan Daerah Kabupaten Mamasa Nomor 7 tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Pelayanan administrasi kependudukan yang dimaksud terdiri atas pelayanan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk. Dari fakta sementara yang lain yakni informasi yang diperoleh baik melalui keterangan masyarakat setempat maupun media seperti koran membuktikan bahwa masih banyak masalah-masalah yang terdapat dalam pelaksanaan layanan public yang ada di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil ini. Salah satunya ialah masih maraknya calo pengurusan KK dan KTP, pelayanan pegawai yang lelet.

Selain hal tersebut, hal utama yang tak kalah menariknya terkait masalah banyaknya masyarakat yang memiliki KK dan KTP lebih dari satu atau ganda yang sudah jelas tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Disamping itu juga, masih ada masyarakat yang belum memahami tentang pentingnya memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP). Sedangkan sebagaimana telah diketahui bersama bahwa kepemilikan kartu tanda penduduk merupakan hal yang wajib dimiliki oleh setiap penduduk yang telah memenuhi syarat.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah: Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan kepustakaan. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Data yang dikumpulkan dibedakan dalam dua jenis. Data Primer yakni data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisisioner. Data tersebut bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai. Data Sekunder yakni data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi

tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan, dilakukan wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian berupa kuesioner, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan (Suyigono, 2007:132). Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian.

Metode kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber seperti buku, internet, skripsi, laporan atau dokumen perusahaan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Materi wawancara dan kuesioner meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkenaan dengan keadaan instansi yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan pegawai. Selain itu dilakukan pula Observasi (*Observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

Metode Pengolahan dan Analisa Data

Regresi Linear Satu Variabel Independent

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Adapun rumus analisis regresi sederhana menurut (Algifari, 2000:62) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = variabel independent (penilaian kerja)

Y = variabel dependent (promosi jabatan)

a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = koefisien regresi

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent

terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r^2) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya, Semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, Semakin besar pula pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Profil responden yang dapat dikemukakan adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan serta masa kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Pria	16	53,33
Wanita	14	46,66
Total	30 orang	100

Sumber: Data diolah

Dengan melihat table di atas diketahui bahwa jumlah pegawai pria sebanyak 16 orang (53,33%), sedangkan wanita sebanyak 14 orang (46,66%). Dilihat dari karakteristiknya, jumlah pria dan wanita relatif berimbang. Hal ini karena objek penelitian adalah instansi pemerintah yang tidak mempermasalahkan masalah gender.

Tabel 2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
25-35	3	10,00
36-45	15	50,00
46-55	10	33,33
> 56	2	6,67
Total	30 Orang	100

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah 15 orang atau sekitar 50,00%, usia tersebut adalah usia yang tergolong masih muda dan berpeluang mengembangkan karir yang lebih baik lagi. (Sardiman, tahun 2016)

menyatakan Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun – 64 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berada pada usia produktif.

Tabel 3
Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
SMU/SMK	0	0
Diploma	4	13,33
S-1	21	70,00
S-2	5	16,67
Total	30 Orang	100

Sumber: Data diolah

Data responden pada table 3 berdasarkan pendidikan dibagi menjadi lima kelompok, pegawai berpendidikan S-1 sangat dominan dengan angka 21 orang (70,00%), pegawai yang telah sarjana tentunya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih terbuka. Dalam proses promosi jabatan, faktor pendidikan harus menjadi pertimbangan mengingat angka pegawai yang telah sarjana cukup besar, hal tersebut akan memberikan kesempatan yang rata kepada setiap pegawai dalam proses pengembangan karir.

Tabel 4
Pengelompokan Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1– 10	6	20,00
11 – 20	20	66,67
21-30	4	13,33
Total	30 Orang	100

Sumber: Data diolah

Dengan melihat tabel 4 mengenai masa kerja, 11-20 tahun sebanyak 20 orang (66,67%), sebuah angka yang sangat dominan. Mempertimbangkan faktor pengalaman dalam promosi jabatan adalah hal yang sangat baik mengingat masa kerja pegawai relatif cukup lama. Dengan mempertimbangkan pengalaman dalam proses promosi jabatan maka kesempatan dalam mengembangkan karir dimiliki sebagian besar pegawai.

Tabel 5
Pengelompokan Responden berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
IV	5	16,67
III	22	73,33
II	3	10,00
Total	30 Orang	100

Sumber: Data diolah

Dengan melihat tabel 5 mengenai golongan, dapat disimpulkan bahwa golongan III terdiri sebanyak 22 orang (73,33%), golongan IV sebanyak 5 orang (16,67%), sementara pegawai dengan golongan II sebanyak 3 orang (10%), pegawai dengan golongan III sangat dominan dengan angka signifikan 73,33%.

Analisis Persepsi Pegawai tentang Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan

Penilaian prestasi kerja akan menjadi sistem yang baik jika dapat dipahami dan diterima karyawan. Oleh karena itu, analisis persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan perlu dilakukan dalam penelitian ini. Skala yang digunakan untuk melihat persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja dan promosi adalah skala Likert.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) : diberi bobot 5
- Setuju (S) : diberi bobot 4
- Ragu-Ragu (RR) : diberi bobot 3
- Tidak Setuju (TS) : diberi bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Riduwan (2003 : 71) adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 4,20 – 5,00 = Sangat Baik (SB)
- 3,40 – 4,19 = Baik (B)
- 2,60 – 3,39 = Kurang Baik (KB)
- 1,80 – 2,59 = Tidak Baik (TB)
- 1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik (STB)

Persepsi Pegawai terhadap Penilaian Prestasi Kerja

Analisis persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam proses penilaian prestasi kerja. Adapun indikator tersebut adalah keterampilan/ kemampuan/ keahlian, kedisiplinan, keperidadian dan tanggung jawab. Masing-masing komponen terdiri dari beberapa pernyataan yang menggambarkan penilaian prestasi kerja. Setelah kuesioner disebar maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pernyataan kemudian dilanjutkan dengan pembobotan berdasarkan interval yang telah ditetapkan sebelumnya. Persepsi penilaian kerja terdiri dari 10 pernyataan. Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari pernyataan responden tentang persepsi penilaian kerja:

Tabel 6
Analisis Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Prestasi Kerja

NO	Pernyataan Penilaian Prestasi Kerja	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai rencana.			2	13	15	4,43	SB
2	Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik.				16	14	4,47	SB
3	Saya menguasai salah-satu bahasa asing yang membantu saya dalam menyelesaikan tugas.			2	15	13	4,37	SB
4	Saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan.			2	17	11	4,30	SB
5	Saya belum pernah absen/tidak hadir tanpa alasan yang jelas.				18	12	4,40	SB

6	Hubungan saya dengan atasan selalu terjaga.			2	18	9	4,20	SB
7	Hubungan dengan sesama pegawai selalu terjaga.			1	15	14	4,43	SB
8	Saya mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik.			1	19	10	4,30	SB
9	Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan tata cara sesuai prosedur.			2	13	15	4,43	SB
10	Saya dapat mengerjakan tugas pribadi saya tanpa meminta bantuan pegawai lain.			2	19	9	4,23	SB
TOTAL							43,57	
RATA-RATA							4,36	SB

Sumber: Data yang telah diolah

Secara umum dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja yang dianut Badan Kepegawaian Negara dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju terhadap indikator-indikator penilaian prestasi kerja. Berdasarkan tabel 6, tentang tanggapan responden terhadap penilaian prestasi kerja maka disimpulkan bahwa program tersebut ditanggapi dengan “sangat baik”. Ini dapat kita lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 4,36 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Persepsi Pegawai tentang Promosi Jabatan

Pada bagian ini, penulis akan membahas mengenai persepsi pegawai tentang promosi jabatan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk menilai tentang promosi pegawai adalah tingkat pendidikan, pengalaman dan inisiatif/kreatif. Berikut ini merupakan tanggapan responden tentang promosi jabatan:

Tabel 7
Analisis Pegawai Tentang Promosi Jabatan

NO	Pernyataan Promosi Jabatan	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Jabatan saya yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.				16	14	4,47	SB
2	Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai.				17	13	4,43	SB

3	Instansi telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan.			1	17	12	4,37	SB
4	Menurut saya, instansi sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan.				19	11	4,37	SB
5	Menurut saya, pegawai yang Inisiatif dan kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan promosi jabatan.			1	16	13	4,40	SB
TOTAL							22,04	
RATA-RATA							4,40	SB

Sumber: Data yang telah diolah

Secara umum pegawai mengetahui ketentuan yang mengidikasikan layak tidaknya seseorang mendapat promosi jabatan. Berdasarkan tabel 7, mengenai tanggapan responden terhadap promosi jabatan, maka disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap persepsi promosi jabatan dapat dikatakan "sangat baik", karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,40 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan

Setelah mengetahui kondisi penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan secara keseluruhan berdasarkan nilai skor rata-rata, selanjutnya akan dilihat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Sebelum menganalisa data dengan metode analisis yang telah ditentukan, sebelumnya dilakukan pengujian Validitas dan Reliabilitas. Pengujian Validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner valid atau tidak. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya, sedangkan Pengujian Reliability digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Dalam penelitian ini besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji F. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan dimana terdiri dari 10 pernyataan yang berhubungan penilaian prestasi dan 5 pernyataan yang berhubungan dengan promosi jabatan pegawai.

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurinya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 30 orang responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 item pertanyaan, dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat r_{hitung} atau nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation lebih besar daripada r_{tabel} product moment. Dalam hal ini r_{tabel} ditetapkan sebesar 0,367 berdasarkan tabel r pada $(30-1=29)$ dan Ketentuan untuk pengambilan keputusan:

- Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 8
Uji Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	61.17	19.592	.409	.840
Pernyataan2	61.13	19.706	.507	.834
Pernyataan3	61.23	19.289	.478	.835
Pernyataan4	61.30	19.803	.394	.840
Pernyataan5	61.20	20.097	.426	.838
Pernyataan6	61.40	19.559	.429	.838
Pernyataan7	61.17	19.385	.508	.833
Pernyataan8	61.30	19.459	.530	.832
Pernyataan9	61.17	19.109	.502	.834
Pernyataan10	61.37	19.964	.386	.841
Pernyataan11	61.13	19.223	.622	.828
Pernyataan12	61.17	19.661	.522	.833
Pernyataan13	61.23	19.978	.394	.840
Pernyataan14	61.23	19.771	.513	.834
Pernyataan15	61.20	19.338	.523	.833

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Corrected Item-Total Correlation merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Nilai pada kolom *corrected item total correlation* merupakan r_{hitung} yang akan dibandingkan dengan r_{tabel} untuk mengetahui validitas pada setiap butir pertanyaan. Dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} sebesar 0,367 maka kesimpulan yang diperoleh adalah semua pernyataan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran yang dikutip oleh Dwi Priyatno (tahun 2016:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik. Karena nilai yang diperoleh lebih dari 0,6 maka hasil yang diperoleh reliabel.

Tabel 9
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	15

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Dengan melihat nilai Cronbach's Alpha 0.845 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

2. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 10
Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.615	2.106		1.241	.225
	PenPrestKrj	.446	.048	.868	9.243	.000

a. Dependent Variable: PromosiJbtn

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Berdasarkan tabel di atas, yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2,615 + 0,446 X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 2,615 menunjukkan bahwa jika Penilaian Prestasi Kerja konstan atau $X = 0$, maka Promosi Jabatan sebesar 2,615

b = 0,446 menunjukkan bahwa setiap Penilaian Prestasi Kerja, akan mendorong promosi jabatan sebesar 0,446.

3. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 11
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.744	.83437

a. Predictors: (Constant), PenPrestKrkj

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 75,30% Promosi Jabatan Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Penilaian Prestasi Kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 75,30\% = 24,70\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji F

Tabel 12
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.474	1	59.474	85.429	.000 ^a
	Residual	19.493	28	.696		
	Total	78.967	29			

a. Predictors: (Constant), PenPrestKrkj

b. Dependent Variable: PromosiJbtn

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

- a) Membuat formula hipotesis
 - 1) H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antar variable Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan.
 - 2) H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan.
- b) Menentukan taraf nyata (α)

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05)
- c) Menentukan kriteria pengujian
 - 1) H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila Taraf nyata α (0,05) \leq *Significancy*
 - 2) H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila Taraf nyata α (0,05) $>$ *Significancy*
- d) Kesimpulan

Karena taraf nyata α (0,05) $>$ *Significancy* (0,000) maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Penilaian prestasi kerja karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Dengan demikian penilaian prestasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik. Ada hubungan antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Keduanya memiliki pengaruh yang signifikan.

SARAN

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja telah dilakukan dengan baik. Namun harus dilakukan peningkatan agar organisasi terus berkembang begitu pula dengan para pegawainya. Pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sensitif maka dari itu pelaksanaannya harus objektif dan terbuka agar manfaatnya dapat dirasakan organisasi maupun bagi pegawai. Proses penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan secara terbuka dan tujuan dan kegunaannya disebutkan secara eksplisit agar pihak yang berpartisipasi dapat mendukung proses pelaksanaan penilaiannya. Dalam melaksanakan promosi jabatan hendaknya memperhatikan kualitas dan kemampuan pegawai hal ini

penting karena Sekretariat Daerah adalah instansi pemerintah yang memiliki kewajiban melayani masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Barata, Atep. 2003. *Kinerja Pelayanan Prima*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler. G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Terjemahan oleh Benyamin Molan. Prenhallindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jaarta.
- Furtwengler, Dale. 2001. *Kinerja dan Pengukuran Kinerja Organisasi*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Gibson & Ivancevich & Donnely. 1994. *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T. 1992. *Manajemen Personalialia dan SDM*. Jakarta: BPFE
- Irawan. 2000, *Analisa Organisasi Manajemen Modern*, Radjawali
- Kurniawan, Agung.2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- LAN. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan LAN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005 *.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moekijat, 2000. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Moenir, A.S. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ndraha, Taliziduhu, 1996. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirasentono. 1999. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pamudji. S. 1992. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta. Bina Aksara

- Robbins D. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Jakarta: Pressbalindo.
- Rasyid, M. Ryaas. 1997. *Makna Pemerintahan Tinjauan dari Segi etika dan Kepemimpinan*. Cetakan Ke dua. Yarsif Watampone, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005 *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Soeprihanto. 1996. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Shadily, Hasan. 1991. *Sosiologi untuk masyarakat Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Bilson. 2003 *.Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Singarimbun, Masri, dkk. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- Soeprihanto. Jhon. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi.*, Bandung : PT Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tjandra, W. Riawan, dkk. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan
- Wahyudi. Bambang, 2002, *Etika Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada