

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua

Sian Linda Lerebulan*

* Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ARTICLE INFO

Keywords:

Pengembangan SDM
Promosi Jabatan
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Abstract : *This study aims to, 1) to determine the influence of human resource development and position promotion partially on the State civil apparatus at the Papua Provincial Human Resources Development Agency and 2) to find out the influence of human resource development and position promotion simultaneously on the performance of state civil servants at the Papua Provincial Human Resources Development Agency. The object of the study in the Office, Population and sample of this study is the state civil servant of the Papua Provincial Human Resources Development Agency as many as 80 employees. The analysis tool used is multiple linear regression analysis, the results of the study show. The results of the study show that: (1) Human resource development has a significant effect on the Performance of the State Civil Apparatus in the Papua Provincial BPSDM with a t-count value of 2.418 > a t-table of 1.668 and a significant value of 0.018 < 0.05. Position promotion has a significant effect on the Performance of the State Civil Apparatus in the Papua Provincial BPSDM with a t-count value of 2.036 > a t-table of 1.668 and a significant value of 0.045 < 0.05. (2) Human resource development and position promotion have a simultaneous and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus in BPSDM Papua Province with a significant value of 0.000 less than 0.05.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk, 1) untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan promosi jabatan secara parsial terhadap aparatur sipil Negara pada badan pengembang sumber daya manusia provinsi papua dan 2) untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi papua. Obejek penelitian di Kantor, Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah aparatur sipil negara badan pengembangan sumber daya manusia provinsi papua sebanyak 80 pegawai. Alat analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM Provinsi Papua dengan nilai t-hitung 2,418 > t-tabel 1,668 dan nilai signifikan 0,018 < 0,05. Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM Provinsi Papua dengan nilai t-hitung 2,036 > t-tabel 1,668 dan nilai signifikan 0,045 < 0,05. (2) Pengembangan SDM dan Promosi Jabatan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM Provinsi Papua dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05.

Open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Alamat Korespondensi :

Sian Linda Lerebulan,
Dosen Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura
Jl. Beringin Entrop
E-Mail : sian.linda@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengaruh sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan oleh karena itu pembangunan dan peningkatan kualitas sumberdaya mutlak diperlukan. dalam konteks pembangunan sumber daya manusia pendidikan pada dasarnya merupakan proses pencerdasan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia seutuhnya (Nichiya 2027).

Berdasarkan undang undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai unsur utama sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara / pemerintah mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pelayanan publik, tugas pemerintah dan tugas pembangunan tertentu. tugas pelayanan public dilakukan dengan memberi pelayanan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administrasi. tugas pemerintah dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintah yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan. sedangkan tugas pembangunan dilaksanakan melalui pembangunan ekonomiaa dan sosial yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Amanat undang-undang Aparatur Sipil Negara tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya Aparatur Sipil Negara merupakan bagian integral dari manajemen Aparatur Sipil Negara. dalam ilmu manajemen sumber daya manusia diketahui bahwa karier adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang oleh selama kehidupan karya seseorang, pengembangan merupakan promosi atau pemindahan jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab. (Martoyo 2010; Handoko 2002).

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara terutama dilihat dari obyektivitas, keadilan, dan transparansi. disatu pihak, ada Aparatur Sipil Negara yang dilihat dari kualifikasi, kompetensi dan kinerja kurang memenuhi syarat, namun mendapat kesempatan lebih banyak dalam pengembangan sumber daya manusia (seperti kesempatan mengikuti pendidikan dan peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilansampel data sumber dat dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dengan *triangulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif/kuantitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makan dari pada generalisasi (Sugiono 2009)

Penilaian kinerja merupakan suatu proses rangkaian dalam Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara, berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang merupakan proses penyusunan Sasaran Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Sebagai upaya untuk mengetahui kinerja, sikap dan perilaku Aparatur Sipil Negara, yang nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan, bagi Aparatur Sipil Negaradi Lingkungan Pemerintah, diterapkan kebijakan Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan pegawai Negeri Sipil dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan Grand Design Reformasi Birokrasi yang di pertajam dengan rencana aksi 9 (Sembilan) Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu di antaranya adalah Program Sistem Promosi Aparatur Sipil Negara secara terbuka.

Kebijakan promosi terbuka untuk mengisi kekosongan jabatan Aparatur Sipil Negara pada hakekatnya, dilaksanakan sebagai upaya untuk menjamin obyektifitas, keadilan, transparansi dan kuantabilitas dalam pengisian jabatan lowong sehingga diharapkan Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan Aparatur Sipil Negara memiliki kompetensi unggul dan mampu bekerja secara profesional. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara semakin mempertegas, bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dilingkungan instansi pemerintah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan Aparatur Sipil Negara dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dimana untuk pelaksanaannya dilakukan oleh Panitia Seleksi yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Penataan Aparatur Sipil Negara dalam jabatan Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Provinsi Papua dilaksanakan melalui seleksi secara terbuka dan berkeadilan dengan memberikan kesempatan yang sama bagi Aparatur Sipil Negara untuk dapat dipromosikan dalam Jabatan Administrator dan Pengawas sepanjang memenuhi persyaratan yang ditentukan dengan sistem *talentscouting* sehingga akan menghasilkan pejabat yang berkompeten, responsif, memiliki nerja dan integritas yang unggul, serta mampu merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya serta menjamin penataan personil berdasarkan merit sistem

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka merumuskan masalah yang akan di analisis adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada badan pengembangan sumber daya manusia Provinsi Papua?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi papua?

KAJIAN TEORI**Pengembangan Sumber daya Manusia****Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Notoatmoto, 1998 dalam endang sukarji (2016) pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dengan dua cara yakni secara mikro dan makro. pengembangan sumber daya manusia makro adalah suatu proses meningkatkan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. sedangkan sumber daya secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau aparatur sipil Negara untuk mencapai suatu hasil yang maksimal.

Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis konseptual, dan Aparatur Sipil Negara supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para Aparatur Sipil Negara itu sendiri. organisasi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. bagi Aparatur Sipil Negara itu sendiri dapat meningkatkan keterampilan atau pekerjaan kerjanya.

Menurut Singgodimedjo (2010) [pengembangan sumber daya manusia adalah proses persipan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi, organisasi atau sumber daya manusia itu sendiri untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan sehubungan dengan organisasi yang semakin meningkat.

Jenis-Jenis Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal hasibuan (2016)

- a. Pengembangan informal yaitu Aparatur Sipil Negara atas keinginan dan usaha sendiri melalui dan mengembangkan diri dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. pengembangan informal menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. hal ini bermamfaat bagi organisasi karena prestasi kerja Aparatur Sipil Negara semakin besar, disamping efisien dan produktivitasnya juga semakin baik.
- b. Pengembangan secara formal yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara ditugas organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan lembaga pendidikan atau pelatihan, pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa yang akan datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang Aparatur Sipil Negara.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Schullr Sondang P Siagian (2008) tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah dapat ditingkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap Aparatur Sipil Negara organisasi hingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program ataupun tujuan organisasi

- a. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja
- d. Meningkatkan komitmen Aparatur Sipil Negara
- e. Mengurangi turn over dan absensi
- f. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
- g. Meningkatkan mutu pelayanan dari Aparatur Sipil Negara kepada konsumen atau rekan organisasi
- h. Menjadikan moral Aparatur Sipil Negara menjadi lebih baik
- i. Meningkatkan karier Aparatur Sipil Negara, karena dengan keahlian, keterampilan, dan produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara yang lebih baik, maka lebih banyak kesempatan promosi untuk Aparatur Sipil Negara tersebut
- j. Pemimpin akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik untuk organisasi

- k. Meningkatkan kepemimpinan dan cara berkomunikasi manager
- l. Menjadikan motivasi lebih terarah
- m. Meningkatkan balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) Aparatur Sipil Negara
- n. Memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat atau konsumen

Dengan berbagai penjelasan dari para ahli mengenai Teori Sumber Daya Manusia dan manfaat melakukan Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi organisasi, anda dapat mengerti dan menyimpulkan betapa pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kemajuan organisasi di masa depan. Bagaimanapun dan apapun usaha yang anda jalankan, Aparatur Sipil Negara Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi yang harus dijaga dan dikelola dengan baik.

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Endang Sukartaji (2016) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan Aparatur Sipil Negara baik dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun praktek. Pengembangan Sumber Daya Manusia variabel bebas, diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Pendidikan

Untuk menduduki jabatan tertentu misalnya harus bergelar sarjana atau magister. sering pula ditambahkan dengan persyaratan harus memiliki sertifikat tertentu yang diadakan oleh suatu organisasi yang memperoleh akreditasi
- b. Keterampilan

Suatu kemampuan untuk menterjemakan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.
- c. Pengalaman kerja

Lama waktu atau masa kerja yang telah ditempu seseorang yang dapat memahami tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik
- d. Kemampuan teknologi

Kapasitas serta kapabilitas yang dimiliki oleh setiap orang secara individu untuk menjalankan tugas dalam pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Promosi Jabatan

Menurut siagian (2009:) berpendapat bahwa promosi jabatan adalah pemindahan Aparatur Sipil Negara atau Aparatur Sipil Negara, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang Aparatur Sipil Negara memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang pegawai dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Setiap Aparatur Sipil Negara memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap Aparatur Sipil Negara. Karena dengan promosi jabatan, Aparatur Sipil Negara memperoleh hal-hal yang diinginkan. Menurut nitisemito (1996:) berdpapat bahwa, Promosi adalah proses pemindahan Aparatur Sipil Negara dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.”

Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Tujuan promosi sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2002:), yaitu:

- 1 Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada Aparatur Sipil Negara yang berprestasi kerja lebih tinggi..
- 2 Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 3 Untuk merangsang agar Aparatur Sipil Negara lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
- 4 Untuk menjamin stabilitas Aparatur Sipil Negara dengan direalisasikan promosi kepada Aparatur Sipil Negara dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5 Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect) dalam organisasi karena timbul lowongan berantai.

- 6 Memberikan kesempatan kepada Aparatur Sipil Negara untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal organisasi.
- 7 Untuk menambah / memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para Aparatur Sipil Negara dan ini merupakan daya dorong bagi Aparatur Sipil Negara lainnya
- 8 Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan Aparatur Sipil Negara lainnya.
- 9 Aparatur Sipil Negara yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.
- 10 Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya.
- 11 Promosi akan memperbaiki status Aparatur Sipil Negara dari Aparatur Sipil Negara sementara menjadi Aparatur Sipil Negara tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

Manfaat dari promosi jabatan Manfaat Simamora (1999:) adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan Aparatur Sipil Negara setinggi mungkin.
2. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimballi Aparatur Sipil Negara yang berkinerja sangat baik. Aparatur Sipil Negara yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan Aparatur Sipil Negara yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja Aparatur Sipil Negara yang tinggi.

Syarat-syarat Promosi Jabatan.

Menurut Siagian (2009), syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

- 1 Pengalaman, dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.
- 2 Tingkat pendidikan, ada juga organisasi yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.
- 3 Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
- 4 Kejujuran, untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran syarat utama yang harus diperhatikan.
- 5 Tanggung jawab, sering kali suatu organisasi diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.
- 6 Kepandaian bergaul, misalnya jabatan untuk selesman sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.
- 7 Prestasi kerja, pada umumnya setiap organisasi selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya.
- 8 Inisiatif dan kreatif, untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

Indikator Promosi Jabatan

Menurut Wahyudi (2010) ada empat indikator promosi jabatan yaitu:

1. Prestasi kerja
 - a. Menetapkan standar kerja .
 - b. Prestasi kerja Aparatur Sipil Negara secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan
 - c. Memberikan umpan balik kepada Aparatur Sipil Negara dengan tujuan untuk memotivasi Aparatur Sipil Negara agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik
2. Loyalitas
Kesetiaan Aparatur Sipil Negara kepada organisasi, baik dalam memasukan seluruh kebijakan organisasi atau membelah kepentingan organisasi untuk ini perlu dibuat ukuran atau kriteria untuk menentukan loyalitasnya organisasi
3. Kejujuran
Untuk promosi jabatan tentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang sangat penting dan harus diperhatikan

4. Masa kerja

Masa kerja jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. masa kerja dapat diartikan sebagai sepele waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu.

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Pengertian kinerja menurut: Sulistiyani (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja mengacu pada prestasi Aparatur Sipil Negara yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Menurut Bambang Guritndan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004)

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak akan tiba tiba baik banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti tingkat kompensasi, lingkungan pekerjaannya, kepemimpinan dan lain sebagainya. Menurut Gibson, et al. Dalam Srimulyo (2010) ada beberapa perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja. yaitu terdiri dari:

1. Kemampuan
2. Latar belakang, keluarga, tingkat sosial, pengajian
3. Demografi: umur, jenis kelamin
4. Variabel organisasional
5. Keterampilan mental dan fisik.

Karakteristik Kinerja Aparatur Sipil Negara

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (mangkunegara 2014);

1. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
2. Memiliki tujuan yang realistis
3. Memiliki rencana kerja yang menyeluru dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
4. Dengan adanya promosi maka memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasanya yang semakin besar kepada Aparatur Sipil Negara yang menghasilkan kinerja baik.
5. Dengan adanya promosi dapat menciptakan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
6. Dengan adanya promosi dapat merangsang Aparatur Sipil Negara agar lebih semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan organisasi meningkatkan produktivitas kerjanya.
7. Dengan adanya promosi diharapkan dapat menjamin stabilitas Aparatur Sipil Negara dengan direalisasinya promosi kepada Aparatur Sipil Negara dengan dsar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
8. Dengan adanya promosi maka kesempatan promosi jabatan dapat menciptakan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berantai.
9. Dengan adanya promosi maka memberikan kesempatan kepada Aparatur Sipil Negara untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal organisasi.
10. dengan adanya promosi dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para Aparatur Sipil Negara dan dapat memotivasi Aparatur Sipil Negara lainnya.

Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara

Menurut A. Anwar mangkunegara (2012) sebuah standar dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan untuk diperbandingkan. secara umum standar berarti apa yang dicapai sebagai ukuran untuk penilaian.

1. Kualitas
Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah tlingkaran aktifitas
3. Ketetapan waktu
Pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan
4. Kehadiran
Jumlah kegiatan yang dihadiri Aparatur Sipil Negara dalam masa kerja organisasi
5. Efektivitas
Suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantita ,dan waktu sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

METODE PENELITIAN**Lokasi Penelitian**

Yang menjadi objek penelitian adalah pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua dengan alamat Jln. Kota raja dalam

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu :

- a. Data Primer : adalah data lansung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, di amati. Dalam penelitian data primer yang digunakan bersumber dari hasil wawancara dengan responden melalui kuisioner yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.
- b. Data sekunder adalah Data atau informasi yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang telah ada seperti sejarah organisasi, jumlah Aparatur Sipil Negara, sturuktur organisasi serta berbagai literature lain yang mendukung penelitian tersebut

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan permasalahan, maka pengumpulan data yang digunakan adalah sabagai berikut :

1. Wawancara yaitu cara pegumpulan data dengan melakukan komunikasi dan tatap muka lansung melalui Tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel wawancara dilakukan sebagai Sumber Daya Manusia yakni pada saat sebelum melakukan penelitian.
2. Studi kepustakaan Studi yaitu metode pegumpulan data yang diproleh dari buku buku penelitian terdahulu dan literature lain yang berhubungan dengan materi penelitian.
3. Kuesioner merupakan pegumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atas pertanyaan tertulis
4. Observasi, yaitu cara pegumpulan data dengan pengamatan lansung obyek yang diteliti

Populasi dan sampel

- a. Menurut sugiyono (2007.90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik oleh Kesimpulan, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua sebanyak 80 pegawai.
- b. Menurut suharyadi purwanto (2004) Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Selanjutnya pengertian sampel menurut (Subihono 2008). Adalah bagian dari jumlah dan kraktristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian maka yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Menurut arikunto (2006) bahwa jika populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel, tetapi apabila populasinya lebih dari 100 maka 10%-25% dari populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih dari 100 maka seluruh papulasi dapat dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 80 pegawai.

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 1 Output Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.142	11.315		2.310	.024		
Pengembangan SDM	.446	.184	.315	2.418	.018	.552	1.811
Promosi Jabatan	.218	.107	.265	2.036	.045	.552	1.811

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

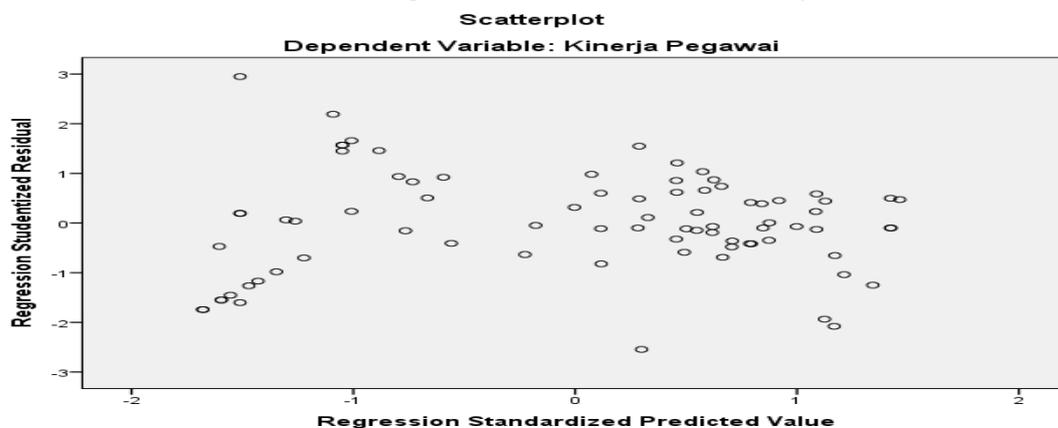
Sumber: Data Primer, diolah 2024

Diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Pengembangan SDM dan variabel Promosi Jabatan yaitu 0,552 lebih besar dari 0,1. Kemudian nilai VIF dari variabel variabel Pengembangan SDM dan variabel Promosi Jabatan yaitu 1,811 kurang dari 10,0. Artinya tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik Scatterplot.

Gambar 1 Hasil uji Heterokedastisitas “Grafik Scatterplot”



Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik – titik menyebar atau tidak membentuk pola yang teratur. Maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.142	11.315		2.310	.024
1 Pengembangan SDM	.446	.184	.315	2.418	.018
Promosi Jabatan	.218	.107	.265	2.036	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Adapun hasil model regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 26,142 + 0,446 X_1 + 0,218 X_2 + 11,315$$

Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) adalah sebesar 26,142 artinya jika nilai pengembangan SDM dan promosi Jabatan = 0, maka Kinerja Pegawai akan bernilai 26,142. Dengan kata lain apabila Pengembangan SDM dan Promosi Jabatan memberikan pengaruh maka Kinerja Pegawai akan bernilai sebesar 26,142. Dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai BPSDM Provinsi Papua dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengembangan SDM pegawai dan pemberian Promosi Jabatan.

Koefisien Regresi (β_1 , β_2 dan β_3)

Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan SDM adalah sebesar 0,446 artinya jika nilai variabel Pengembangan SDM meningkat, maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,446 atau 44,6%. Tanda positif pada nilai koefisien regresi tersebut menandakan hubungan yang searah antara Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai, artinya apabila Pengembangan SDM meningkat maka Kinerja Pegawai BPSDM juga meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel Promosi Jabatan 0,218 artinya jika nilai Promosi Jabatan meningkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,218 atau 21,8%. Tanda positif pada nilai koefisien regresi tersebut menandakan hubungan yang searah. Artinya apabila Promosi Jabatan meningkat maka Kinerja Pegawai BPSDM Provinsi Papua juga semakin meningkat.

Uji Hipotesis

Uji T-Parsial

Menurut Ghozali, (2018) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Jika melihat pada tabel distribusi nilai t-tabel dengan α 5% (0,05) angka 77 menunjukkan diperoleh nilai 1,668. Maka nilai tersebut dapat digunakan sebagai nilai t-tabel atau pembandingan hasil uji SPSS.

Tabel 3 Output Hasil Uji Statistik t-parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.142	11.315		2.310	.024
1 Pengembangan SDM	.446	.184	.315	2.418	.018
Promosi Jabatan	.218	.107	.265	2.036	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

Hipotesis 1

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja ASN pada BPSDM Provinsi Papua

Diketahui nilai t-hitung 2,418 lebih besar dari t-tabel 1,668 (berpengaruh positif) dan nilai signifikan 0,018 kurang dari 0,05 (signifikan). Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM Provinsi Papua.

Hipotesis Kedua

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja ASN pada BPSDM Provinsi Papua

Diketahui nilai t-hitung 2,036 **lebih besar dari** t-tabel 1,668 (berpengaruh positif) dan nilai signifikan 0,045 **kurang dari** 0,05 (signifikan). Dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM Provinsi Papua.

Uji F-Simultan

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent. Begitu pula sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel independent tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. (Ghozali, 2018)

Tabel 4 Output Hasil Uji Statistik f-simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2194.677	2	1097.338	15.021	.000 ^b
	Residual	5625.211	77	73.055		
	Total	7819.887	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pengembangan SDM

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (berpengaruh simultan dan signifikan). Artinya Pengembangan SDM dan Promosi Jabatan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada BPSDM Provinsi Papua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPSDM Provinsi Papua. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai t-hitung 2,418 **lebih besar dari** t-tabel 1,668 dan nilai signifikan 0,018 **kurang dari** 0,05. Artinya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai BPSDM Provinsi Papua salah satunya adalah dengan meningkatkan pengembangan SDM kepada para pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Abdilah (2011) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah. Selain itu juga mendukung penelitian Tajuddin (2012) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa Pangkep.

Adanya kesamaan hasil penelitian penulis dengan penelitian terdahulu membuktikan bahwa salah satu variabel yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Singgodimedjo (2010) bahwa Program pengembangan sumber daya manusia akan memberi mamfaat kepada organisasi dan para Apratur Sipil Negara itu sendiri. Organisasi akan memperoleh mamfat berupa peningkatan produktivitas, stabilita dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.bagi Aparatur Sipil Negara itu sendiri dapat meningkatkan keterampilan atau pekerjaan pekerjanya.

Selanjutnya, melihat data deskriptif penelitian nilai rata-rata variabel pengembangan sumber daya manusia yaitu 4,06 berada pada kategori baik. Artinya pengembangan SDM bagi pegawai BPSDM Provinsi Papua telah dilakukan dengan baik. Dengan telah dilakukannya pengembangan SDM dengan baik maka diharapkan akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai menjadi semakin meningkat. Hal tersebut telah terbukti dengan adanya upaya pengembangan SDM bagi pegawai BPSDM Provinsi Papua maka kinerja pegawai menjadi meningkat. Terlihat dari data statistic deskriptif pada kinerja pegawai yaitu diperoleh rata-rata keseluruhan variabel kinerja diperoleh nilai rata – rata 3,97 berada pada kategori baik. Artinya secara keseluruhan kinerja pegawai BPSDM Provinsi Papua sudah baik.

Menurut Schulrr Sondang P Siagian (2008) tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah dapat ditingkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap Aparatur Sipil Negara organisasi hingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program ataupun tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat

dikatakan bahwa betapa pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kemajuan organisasi di masa depan. Bagaimanapun dan apapun usaha yang anda jalankan, Aparatur Sipil Negara Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi yang harus dijaga dan dikelola dengan baik.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada BPSDM Provinsi Papua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPSDM Provinsi Papua. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji statistic diperoleh nilai t-hitung 2,036 lebih besar dari t-tabel 1,668 dan nilai signifikan 0,045 kurang dari 0,05 (signifikan). Artinya variabel promosi jabatan dapat menjadi salah satu pilihan organisasi untuk dapat digunakan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai BPSDM Provinsi Papua. Karena terbukti promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Abdilah (2011) yang menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah. Selain itu juga mendukung penelitian Tajuddin (2012) yang menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa Pangkep.

Adanya kesamaan hasil penelitian penulis dengan penelitian terdahulu membuktikan bahwa salah satu variabel yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah promosi jabatan. Pengertian promosi jabatan menurut Siagian (2009:) berpendapat bahwa promosi jabatan adalah pemindahan Aparatur Sipil Negara atau Aparatur Sipil Negara, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.

Adanya pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dapat menjadi gambaran bahwa faktor tersebut menjadi penting untuk diperhatikan organisasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Mengkaji hal tersebut maka peneliti melihat hasil analisis deskriptif pada promosi jabatan yang mana diperoleh nilai rata-rata variabel promosi jabatan yaitu 3,88 berada pada kategori baik. Artinya secara keseluruhan BPSDM Provinsi Papua dalam melakukan promosi jabatan bagi pegawai telah dilakukan dengan baik. Dengan pengaturan atau sistem promosi jabatan yang telah baik pada BPSDM Provinsi Papua, maka para pegawai akan dengan semangat meningkatkan kinerjanya dengan harapan akan memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi, sehingga dapat memperoleh penghasilan yang lebih baik untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2002) bahwa pada dasarnya promosi Aparatur Sipil Negara diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan organisasi dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran Aparatur Sipil Negara tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada organisasi.

Adanya pengaruh antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai menjadi informasi penting bagi Kantor BPSDM Provinsi Papua bahwa salah satu faktor penting yang dapat diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah promosi jabatan kepada pegawai. Tentunya penerapan prinsip – prinsip yang sesuai dapat pemberian promosi jabatan kepada pegawai. Dimana Hasibuan (2002) menjelaskan beberapa asas-asas dalam promosi jabatan diantaranya kepercayaan, keadilan, dan formasi. Beberapa asas tersebut apabila diterapkan dengan benar maka pegawai akan merasa puas dengan sistem promosi jabatan yang diterapkan di kantor.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada BPSDM Provinsi Papua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dan Promosi Jabatan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada BPSDM Provinsi Papua. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji statistic diperoleh nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat memberikan informasi kepada BPSDM Provinsi Papua bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Maka dapat dilakukan dengan meningkatkan pengembangan SDM dan promosi jabatan secara bersama-sama. Sehingga dapat berdampak lebih maksimal terhadap peningkatan kinerja pegawainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Abdilah (2011) yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan promosi jabatan berpengaruh simultan terhadap kinerja ASN pada Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah. Selain itu juga mendukung penelitian Tajuddin (2012) yang menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dan Promosi Jabatan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa Pangkep.

Adanya kesamaan hasil penelitian penulis dengan penelitian terdahulu membuktikan bahwa salah satu variabel yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pengembangan SDM dan

promosi jabatan. Kedua faktor tersebut apabila ditingkatkan secara intensif maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai BPSDM Provinsi Papua.

Menurut Simamora (1997) kinerja Aparatur Sipil Negara adalah tingkatan dimana para Aparatur Sipil Negara mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo,1999) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang Aparatur Sipil Negara pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang Aparatur Sipil Negara selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Melihat hasil deskriptif data penelitian pada kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata pada masing-masing indikator kinerja pegawai yaitu : Indikator kualitas nilai rata-rata 3,78 berada pada kategori Baik. Indikator kuantitas diperoleh nilai rata-rata 3,89 berada pada kategori Baik. Indikator ketepatan waktu diperoleh nilai rata-rata 4,16 berada pada kategori baik. Indikator kehadiran diperoleh nilai rata-rata 4,03 berada pada kategori baik. Sedangkan indikator efektivitas diperoleh nilai rata-rata 3,98 berada pada kategori baik. Selanjutnya apabila dilihat dari rata-rata keseluruhan variabel kinerja diperoleh nilai rata – rata 3,97 berada pada kategori baik. Artinya secara keseluruhan kinerja pegawai BPSDM Provinsi Papua sudah baik.

Kinerja pegawai yang sudah baik dapat diartikan bahwa pegawai telah mampu mengerjakan setiap tugas dan tanggungjawabnya dengan baik seperti yang telah ditetapkan organisasi. Dengan kinerja yang sudah baik maka dapat mempercepat tercapainya tujuan, visi dan misi organisasi BPSDM Provinsi Papua. Dalam Penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang sudah baik adalah pengembangan SDM dan Promosi Jabatan. Seperti terlihat pada data deskriptif pengembangan SDM diperoleh nilai rata-rata variabel pengembangan sumber daya manusia yaitu 4,06 berada pada kategori baik. Artinya pengembangan SDM bagi pegawai BPSDM Provinsi Papua telah dilakukan dengan baik. Sedangkan pada promosi jabatan diperoleh nilai rata-rata variabel promosi jabatan yaitu 3,88 berada pada kategori baik. Artinya secara keseluruhan BPSDM Provinsi Papua dalam melakukan promosi jabatan bagi pegawai telah dilakukan dengan baik

Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM Provinsi Papua. Dibuktikan dengan nilai t -hitung $2,418 > t$ -tabel $1,668$ dan nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Tanda positif pada nilai koefisien regresi menandakan hubungan yang searah, artinya apabila Pengembangan SDM meningkat maka Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM juga meningkat
2. Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM Provinsi Papua. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t -hitung $2,036 > t$ -tabel $1,668$ dan nilai signifikan $0,045 < 0,05$. Tanda positif pada nilai koefisien regresi menandakan hubungan yang searah, artinya apabila promosi jabatan meningkat maka Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM juga meningkat.
3. Pengembangan SDM dan Promosi Jabatan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM Provinsi Papua. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000$ kurang dari $0,05$. Tanda positif pada nilai koefisien regresi menandakan hubungan yang searah, artinya apabila pengembangan SDM dan promosi jabatan meningkat maka Kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPSDM juga meningkat.

Saran

1. Pimpinan BPSDM Provinsi Papua
Disarankan untuk terus meningkatkan pengembangan SDM pegawai dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai agar kinerjanya semakin meningkat. Selain itu juga dalam pemberian promosi jabatan dapat disesuaikan dengan prestasi kerja dan masa kerja jabatan agar para pegawai merasa promosi jabatan yang diberikan telah adil kepada seluruh pegawai.
2. Pegawai BPSDM Provinsi Papua
Disarankan agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dari kantor. Sehingga pendapatan meningkat untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.
3. Peneliti Selanjutnya
Disarankan kepada peneliti selanjutnya apabila tertarik meneliti permasalahan yang sejenis yaitu kinerja pegawai pada organisasi dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Sehingga hasil penelitian lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriana,(20018) .” *Manajemen Sumber Daya Manusia : 1 Pendekatan Fungsi Operatif*.Bandung: Kappa-Sikma.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Cetakanki-7, Refika Aditama.Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007.*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Penerbit Gava Media.Yogyakarta
- Ghazali, 2005. *Aplikasih Analisis Multivariate Dengan Program Spps*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan , (1992),” *pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi Kalimantan timur*. Ejournal ilmu administrasi bisnis. vol.(4) 4:937-946.
- Hasibuan 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Askara, Cetakan Ketuju,Jakarta.
- Hasibuan 2003. *Pengeruh Penghargaan Promosi Jabatan, Dan Lingkunga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pendaraan*, Semarang, Universitas Muhamadiyah Semarang
- Hasibuan, 2016.*Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Sumber Daya Manusia* . Edisi Revisi. PT .Bumi Askara:Jakarta
- Hasibuan,(1995), “*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Jalan LliirSamarinda Seberan*.Ejunal. Hontan-Smd. Vol.6, No.1.
- Martoyo (2002).”*Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja : Pedekatan PemberdayaanManajemen Sumber Daya Manusia* .Malang. Ub Press.
- Malayu, Hasibuan 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Askara
- Manulang 2004 “Pengaruh Prestasi Kerja, Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramaya Lestari Sentosa Tbk Disurabaya” *Jurnal ManajemenBranchmarck* Vol 4, Issue 3
- Mangkuprawira. 2004. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia
- Mulins Dan Jakson 2006 “*Pengeruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Sekertariat Daerah Pemerinta Kabupaten Malang*,” *Jurnal Administarasi Public*, Vol.1, No.6
- Nichiya (2007) .” *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Badung Alfa Beta.
- Nitisemo 1999. *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoadmodjo, (1998) “*Manajemen Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rakhmaloka Habsoro Abdila (2011).”*PengembanganSumber Daya Manusia,Diklat Teknis Manaiemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sugioyono, (2009). “*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabêta.
- Sukama Juwaty Tajudding (2012).”*Pengaruh PengembanganSumber Daya Manusia Terhadap Produktivis Kerja Karjawan Pada PT. Cakra guna Cipta Malang*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi Fakultas Ekonomi-Univertitas Kanjuruuan Malang*.
- Singgodimedjo, (2010) “*Pengaruh Pengembanga Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNISyariah Cabang Dharmawansa Surabaya*.
- Sedermayati. 2008. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, CV :Bandung
- Sehuirr Sondang Psiagian 2008 *Msdm Ed I cetakan Ke 20*.Jakarta : PT, bimiAskara
- Siagian 2008. *Fungsi Fungsi- Manajemen* .Jakartaa .Penerbit Bumi
- Simomora 1999. *Manajemen Suber Daya Manusia*.Yogyakarta YKPN
- Wahyudi. 2010. *Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dibadan Kepegawaiaan Daerah Kota Bandung*, Bandung : Universitas Bandung Indonesia
- Sulistiyani.2003. *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Simullyo 1999.. *Perencanaan Tenaga Kerja*, Malang: Uin Maliki Press
- Sugiono,2013. *Metodologi Pennelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta