



Pengaruh Kompetensi dan Prestasi SDM terhadap Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Mohammad Lutfi Kurniawan^{1*}, Is Fadhillah²
corn.street@gmail.com^{1*}, isfadhillah@gmail.com²
Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT

Received: 21 06 2024. Revised: 23 07 2024. Accepted: 06 08 2024.

Abstract : This study aims to determine how much influence there is between the competency variable and the Achievement Variable on the Civil Service (ASN) Job Promotion variable at the Ministry of Religion Office, Gresik Regency. Data collection carried out in this study used total sampling where all populations were used as samples totaling 45 people. From the results of the study, it can be obtained from the t-test value that has been carried out on the competency variable (X1), the calculated t value is (0.948) < t table (1.679) and a significant value of 0.349 with a probability value of 0.05. Then 0.349 > 0.05 so that H1 in the hypothesis proposed by the researcher can be rejected and H0 is accepted, meaning that competency has no significant influence on job promotion. Achievement has an effect on ASN job promotion at the Ministry of Religion Office, Gresik Regency. The results were obtained from the t-test value that had been carried out on From the table above, the achievement variable (X2) obtained a calculated t value of (2.674) > t table (1.679) and a significant value of 0.011 with a probability value of 0.05. So 0.011 < 0.05 so that H2 in the hypothesis proposed by the researcher is accepted and H0 is rejected, meaning that achievement has a significant positive effect on job promotion.

Keywords : Competence, Achievement, Job Promotion.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa pengaruh antara variabel kompetensi dan Variabel Prestasi terhadap variabel Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Penarikan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan total sampling dimana semua populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 45 orang. Dari hasil penelitian dapat diperoleh dari nilai uji t yang telah di lakukan pada Variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar (0,948) < t tabel (1,679) dan nilai signifikan 0,349 dengan nilai probabilitas 0,05. Maka 0,349 > 0,05 sehingga H1 pada hipotesis yang diajukan peneliti dapat ditolak dan H0 diterima, artinya kompetensi tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Prestasi berpengaruh terhadap promosi jabatan ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Hasilnya diperoleh dari nilai uji t yang telah di lakukan pada Dari tabel di atas Variabel prestasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar (2,674) > t tabel (1,679) dan nilai signifikan 0,011 dengan nilai probabilitas 0,05. Maka 0,011 < 0,05 sehingga H2 pada hipotesis yang

diajukan peneliti diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa prestasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap promosi jabatan.

Kata kunci : Kompetensi, Prestasi, Promosi Jabatan

PENDAHULUAN

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik merupakan instansi yang mempunyai tugas pokok memberikan pembinaan serta pelayanan dalam bidang keagamaan, dan juga berfungsi menjabarkan kebijakan Menteri Agama RI di Provinsi dan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Menurut (Novita et al., 2019), Kantor Kementerian Kabupaten/Kota bertugas dalam menyelenggarakan roda pemerintahan dalam bidang bimbingan dan pengelolaan fungsi administratif serta bidang keagamaan di Indonesia. Kantor Kementerian Kabupaten/Kota dalam melaksanakan tugas dibantu 7 bidang seksi diantaranya, Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pendidikan Madrasah, Seksi Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren, Seksi Pendidikan Agama Islam, Penyelenggara Haji dan Umrah, Seksi Bimas Islam, serta Penyelenggara Zakat dan Wakaf. Untuk memperlancar tugas pokok yang telah terprogram, maka perlu mempertimbangkan pengembangan karir bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi dan prestasi, oleh karena itu dibutuhkan promosi jabatan struktural di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Tugas - tugas yang di bebankan kepada Jabatan Struktural atau biasa disebut Kepala Seksi sangat banyak dan merupakan program pelayanan masyarakat oleh pemerintah yang diberikan kepada Menteri Agama dalam Kementerian Agama untuk menjalankan roda pemerintahan, sehingga tugas dan fungsi dapat berjalan dan di laksanakan dengan baik jika yang menduduki jabatan tersebut para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi dan prestasi (Rencana Strategis Kementerian Agama, 2020). Promosi jabatan struktural pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi yang tidak boleh terjadi kekosongan jabatan, karena dapat menghambat tugas dan program-program kerja yang telah di rencanakan. Promosi jabatan struktural di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik tidak bisa ditentukan dalam tiap tahunnya karena harus melalui prosedur dan peraturan – peraturan yang berlaku, serta berdasarkan kebutuhan instansi dimana jika dalam jabatan struktural tidak ada yang menduduki maka seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) diberikan kesempatan untuk promosi dengan kualifikasi yang sesuai persyaratan dan peraturan yang berlaku.

Pengelolaan sumber daya manusia yang di maksud ialah Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi persoalan bagi pemerintah, sehingga setiap pegawai harus mempunyai kompetensi

yaitu, kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural. Menurut Novita (2019), dimensi kompetensi terdiri dari kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural. Selain itu, hasil penilaian dapat dilakukan oleh atasan langsung terkait kompetensi dan prestasi supaya mendapatkan informasi penting dalam proses pengembangan karir untuk dipertimbangkan promosi jabatan Aparatur Sipil Negara ASN. Tidak cukup kompetensi, prestasi dapat mempengaruhi sebuah promosi jabatan. Menurut (Hasibuan, 2019), prestasi adalah *achievement* yang berasal dari kata *to archive* yang artinya mencapai. Dengan adanya prestasi yang telah dicapai, mengindikasikan pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepada seorang Aparatur Sipil Negara dan organisasi akan memberikan apresiasi sebuah penghargaan dengan melihat dari hasil pencapaian sasaran kerja pegawai (SKP). Prestasi tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan promosi jabatan kepada pegawai berprestasi.

Promosi jabatan adalah harapan seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penghargaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang selama ini diselesaikannya dan menjadi harapan dalam pengembangan karir ASN. Menurut (Setiawan, 2018), Promosi jabatan adalah salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Namun dalam penerapan promosi jabatan yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik belum maksimal. Promosi jabatan ASN merupakan pengembangan karir seorang Aparatur Sipil Negara yang telah bekerja dan mengabdikan kepada instansi dan lembaga pemerintahan. (Turmudi, 2021) UU No 5 tahun 2014 menjelaskan bagaimana pengembangan karir sangat penting bagi Aparatur Sipil Negara sebagaimana sudah dijelaskan pada Pasal 69 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan terhadap pegawai. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Sumber Daya Manusia Terhadap Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang menggunakan sebuah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Moleong, 2018), Penelitian kuantitatif diartikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan cara pengumpulan data yang bisa diukur dengan cara teknik statistik, matematika atau komputasi. Menurut (Sugiyono, 2008), penelitian kuantitatif yaitu sebuah

metode penelitian yang meliputi data yang benar dalam bentuk angka yang diukur dengan cara statistik sebagai instrumen atau perangkat dalam sebuah penelitian atas uji perhitungan untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas gejala yang diteliti. Populasi dapat diartikan sebagai kelompok subjek yang dapat di jadikan objek untuk sebuah penelitian. Menurut (Arikunto, 2009). Populasi pada penelitian ini berjumlah 45 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode total sampling. Sehingga dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 45 orang dari 7 seksi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Instrument penelitian ini menggunakan kuesioner. Instrument kuesioner digunakan sebagai alat ukur baku dalam metode kuantitatif yang disebarakan ke koresponden dalam hal ini sampel yang telah ditentukan yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan di isi sesuai dengan jawaban yang telah disediakan. Jawaban instrument ini menggunakan skala *Likert* 1-4 sebagai alat ukur dalam menentukan jawaban dari koresponden. Teknik analisis menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan statistik (Permana & Sumantri, 2017), dimana metode ini adalah cara untuk mengolah data yang sudah terkumpul dari responden atau referensi dari seluruh pegawai mengenai pengaruh kompetensi dan prestasi pegawai terhadap promosi jabatan ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Analisis data ini merupakan pengelompokkan data menurut variabel dan jenis responden, tabulasi data menurut variabel dari seluruh responden, memberikan data dari tiap variabel yang diteliti, menjawab rumusan masalah dengan cara perhitungan, dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data kuantitatif menggunakan statistik, yaitu Statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Promosi jabatan merupakan cara untuk meningkatkan mental dan tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan memotivasi semangat dalam bekerja. Promosi Jabatan merupakan bentuk apresiasi pimpinan atas kerja keras abdi negara dalam melaksanakan tugas – tugasnya secara baik penuh tanggung jawab. Pemberian penghargaan dalam bentuk promosi jabatan kepada pegawai yang bekerja di pemeritahan dapat memberikan dampak yang signifikan bagi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu tanggung jawab dan wewenang yang akan menjadi lebih besar. Kemudian tidak kalah pentingnya adalah peningkatan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya serta perubahan status sosial bagi pegawai yang telah mendapatkan sebuah promosi jabatan. Promosi jabatan yang dimaksud adalah promosi

jabatan struktural yang peranannya sangat penting untuk menjalankan program – program serta tugas yang diberikan oleh instansi maupun pimpinan.

Pada pelaksanaan proses promosi jabatan struktural, Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mempunyai kompetensi dan prestasi yang lebih tinggi untuk memangku jabatan tersebut. Ini di karenakan promosi jabatan struktural merupakan bagian peningkatan karir yang di inginkan oleh setiap pegawai dan bisa diartikan sebagai bentuk pengembangan karir individual atau seorang pegawai yang mempunyai kapabilitas yang baik di dalam instansi, sehingga memberikan nilai kompetensi yang tinggi bagi abdi negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan harapan memberikan sebuah prestasi saat bekerja dan memberikan dampak positif bagi pegawai itu sendiri. Dengan demikian Promosi jabatan sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan khususnya bagi individual seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pencapaian sebuah prestasi selama bekerja yang melayani masyarakat dan mengabdikan ke negara. Sudah di tertuang Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menjelaskan bagaimana pengembangan karir sangat penting bagi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana sudah dijelaskan pada Pasal 69 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.

Hasil pengumpulan data responden berdasarkan jenis jabatan dapat diketahui jumlah responden dengan jabatan Kepala Subbag Tata Usaha berjumlah 1 orang (2%), responden dengan jabatan Kepala Seksi berjumlah 5 orang (11%), responden dengan jabatan Fungsional berjumlah 13 orang (29%) dan responden dengan jabatan Pelaksana berjumlah 26 orang (58%). Data di atas menunjukkan bahwa ASN yang menduduki jabatan pelaksana lebih banyak dibandingkan dengan jabatan yang lainnya yang berpeluang promosi jabatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Hasil dari penelitian pengumpulan data responden berdasarkan dapat diketahui jumlah responden berdasarkan dengan jenis status sebagai PNS berjumlah sebanyak 39 orang (87%), dan responden berdasarkan dengan jenis status sebagai PPPK berjumlah 6 orang (13%). Dari data di atas bahwa mayoritas Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik adalah status sebagai PNS yakni 87%. Hasil pengumpulan data responden berdasarkan jenis usia dapat diketahui jumlah responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 2 orang (4%), responden berusia 31-40 tahun sebanyak 6 orang (13%), responden yang berusia 41-51 tahun sebanyak 24 orang (53%) dan sebanyak 13 orang (29%). Dari data di atas dapat dikatakan bahwa usia Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari PNS dan PPPK di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik

yang berpeluang promosi Jabatan adalah usia 41-50 Tahun sebanyak 24 orang (53%).

Uji validitas kuesioner terhadap variabel Kompetensi (X1) dalam penelitian ini dilakukan kepada 45 orang responden dengan df sebanyak 45 responden dan rtabel sebesar 0,288. diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,288. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 8 indikator variabel kompetensi (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian. Diketahui bahwa variabel prestasi (X2) memiliki nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,288. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 8 indikator variabel prestasi (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian. Variabel Promosi Jabatan (Y) memiliki nilai rhitung > rtabel, yaitu 0,288. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa 8 indikator variabel promosi jabatan tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan menggunakan alat bantu statistic SPSS 22.0 Jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka pernyataan dalam variabel dinyatakan reliabel. Hasil uji realibitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Kompentesi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.886	8

Dapat dilihat di tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompetensi 0,886 > dari 0,60 artinya pernyataan yang terdapat dalam variabel Kompetensi dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.893	.894	8

Dapat dilihat di tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Prestasi (X2) 0,893 > dari 0,60, artinya pernyataan yang terdapat dalam variabel Prestasi dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.889	8

Dapat dilihat di tabel 3 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel promosi jabatan (Y) 0,888 > dari 0,60, artinya pernyataan yang terdapat dalam variabel promosi jabatan dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97841247
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.078
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dapat dilihat di tabel 4 diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa residual berdistribusi normal. *Kolmogorov Smirnov* test digunakan untuk menguji normalitas model regresi, maka apabila didapatkan nilai sig. > $\alpha = 0,05$, maka model tersebut normal (Ghozali, 2019).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.638	2.930		2.607	.013		
	X1	.193	.203	.197	.948	.349	.256	3.909
	X2	.532	.199	.556	2.674	.011	.256	3.909

a. Dependent Variable: Y

Untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas, dapat di lihat dari nilai

toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang sering dipakai pada nilai *cut off* yaitu nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10. Jika VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, (Ghozali, 2018). Pada tabel 5 di atas dapat di ketahui hasil perhitungan nilai VIF dan *Tollerance*. Nilai VIF untuk kedua variabel memenuhi syarat signifikansi dimana nilainya < 10 sebesar $3,909 < 10$. Sedangkan nilai *Tollerance* juga memenuhi syarat signifikansi dimana nilainya > 0,10 sebesar $0,256 > 0,10$. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga tidak ada korelasi antar variabel independen (bebas) untuk persamaan regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.638	2.930		2.607	.013
	X1	.193	.203	.197	.948	.349
	X2	.532	.199	.556	2.674	.011

Dilihat pada tabel 6, maka hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut: $Y = 7,638 + 0,193X_1 + 0,532X_2 + 2,930$

Keterangan:

- Y = Promosi Jabatan
- a = Konstanta
- b1 = Pengaruh X₁ terhadap Y jika X₂ konstan
- X1 = Kompetensi
- b2 = Pengaruh X₂ terhadap Y jika X₁ konstan
- X2 = Prestasi
- ε = Residual (error)

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari hasil persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut. 1) Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 0,349. Karena nilai Sig $0,349 > 0,05$ maka dapat di jelaskan H1 atau hipotesa pertama di tolak, sehingga di artikan bahwa tidak ada pengaruh kompetensi (X1) terhadap promosi jabatan (Y). 2) Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel prestasi (X2) adalah sebesar 0,011. Karena nilai Sig $0,011 < 0,05$ maka dapat di jelaskan H1 atau hipotesa yang ke dua di terima, sehingga di artikan bahwa ada pengaruh prestasi (X2) terhadap promosi jabatan (Y).

Tabel 7. Hasil Pengukuran (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.514	2.025

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada R *Square* sebesar 0,536 berarti variabel promosi jabatan (Y) mampu diprediksikan oleh variabel kompetensi (X1) dan prestasi (X2) sebesar 53,6%, maka sisanya 47,4% oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini. Nilai Adjusted R *Square* atau koefisien determinasi adalah 0,514 berarti kompetensi (X1) dan prestasi (X2) mampu menjelaskan variabel promosi jabatan (Y) sebesar 51,4% maka sisanya 49,6% oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini. Terdapat 2 Pilihan, menggunakan R *Square* atau Adjusted R *Square*, apabila jumlah variabel lebih dari dua, maka yang digunakan Adjusted R *Square*. Sehingga nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah 51,4%. e. Standar error of the estimate adalah sebesar 2, yang berarti bahwa tingkat kesalahan penaksiran dari model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebesar 2.

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara individual antara variabel kompetensi (X1) dan prestasi (X2) terhadap promosi jabatan (Y) dengan ketentuan tarag signifikansi 5%. Berikut uji hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.638	2.930		2.607	.013
	X1	.193	.203	.197	.948	.349
	X2	.532	.199	.556	2.674	.011

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t di artikan sebagai berikut. 1) Hasil uji: Kompetensi tidak ada berpengaruh terhadap Promosi Jabatan. Dari tabel di atas Variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar (0,948) < t tabel (1,679) dan nilai signifikan 0,349 dengan nilai probablitas 0,05. Maka 0,349 > 0,05 sehingga H1 pada hipotesis yang diajukan peneliti dapat ditolak dan H0 diterima, artinya kompetensi tidak ada pengaruh terhadap promosi jabatan. 2) Hasil uji: Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Dari tabel di atas Variabel prestasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar (2,674) > t tabel (1,679) dan nilai signifikan 0,011 dengan nilai probabilitas 0,05. Maka 0,011 < 0,05 sehingga

H2 pada hipotesis yang diajukan peneliti diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa prestasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap promosi jabatan.

Uji F-Statistik adalah cara untuk mengetahui apakah semua variabel independen bersama - sama berpengaruh signifikan kepada variabel dependen. Berikut perhitungan uji F hitung > F tabel penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.023	2	99.512	24.268	.000 ^b
	Residual	172.221	42	4.101		
	Total	371.244	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Taraf signifikansi 5% dan degree off freedom (df) dengan rumus $df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$ dimana k adalah jumlah variabel bebas + terikat (X1 dan X2 = 2, Y = 1) bertotal nilai k=3 dan nilai n adalah jumlah sampel yaitu 45 orang. Jadi $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 45-3 = 42$. Dengan ini bisa didapatkan bahwa nilai f tabel sebesar 3,20. Berdasarkan tabel di atas nilai sig 0,000 < 0,05, maka didapat disimpulkan bahwasanya hipotesis di terima dan diartikan variabel X1 dan X2 simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan berdasarkan nilai F hitung yaitu nilai F hitung 24,268 > 3,20, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Dengan demikian berdasarkan penelitian di atas dapat di katakan bahwa kompetensi dan prestasi pengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan sehingga dapat disimpulkan pengujian Hipotesis diterima.

Tujuan pembahasan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan prestasi terhadap promosi jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Hasil penelitian yang dilakukan kepada 45 orang responden, maka dapat diketahui bagaimana jawaban dan tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang telah disajikan dalam kuesioner dapat dijelaskan dalam pembahasan dibawah ini.

Pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan. Berdasarkan hasil analisis di tabel 8, diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,349 lebih besar dari nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 0,948, sehingga dapat di simpulkan bahwa kompetensi tidak ada pengaruh terhadap variabel promosi jabatan. Dari uji penelitan di atas dapat menjelaskan bahwa variabel kompetensi tidak ada pengaruh terhadap promosi jabatan, hal ini sebabkan dengan adanya faktor dari responden

yaitu, karena adanya perpindahan tempat tugas responden ke tempat baru sehingga menyebabkan belum memahami dan menguasai job disk (pekerjaan) baru yang diberikan saat ini. Dengan demikian bisa di artikan bahwa dalam penelitian yang di lakukan terhadap variabel kompetensi (X1) tidak ada pengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y).

Pengaruh Prestasi terhadap Promosi Jabatan. Berdasarkan hasil analisis di tabel 8, diketahui bahwa nilai t hitung dan t tabel atau $2,674 > 1,679$ kemudian di ketahui nilai signifikansi dari X2 terhadap Y adalah $0,011 < 0,05$ ($\alpha=5\%$), sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif dari variabel prestasi terhadap promosi jabatan. Hal ini di kuatkan oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang di lakukan oleh Titi Hasanah dkk (2023), dengan judul penelitian Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sereho Lahat, dimana hal ini menunjukkan variabel prestasi ada berpengaruh positif yang signifikan terhadap promosi jabatan. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa prestasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap promosi jabatan dan dapat diartikan dengan adanya sebuah prestasi, kesempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk promosi jabatan berpeluang lebih besar dan akan menjadi pencapaian kinerja dari seorang individual pegawai sebagai apresiasi instansi dan pimpinan terhadap kinerja pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab, disiplin, penilaian kerja dan kerja secara optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi tidak ada berpengaruh terhadap promosi jabatan ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Hasilnya diperoleh dari nilai uji t yang telah di lakukan pada Variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar $(0,948) < t$ tabel $(1,679)$ dan nilai signifikan $0,349$ dengan nilai probabilitas $0,05$. Maka $0,349 > 0,05$ sehingga H1 pada hipotesis yang diajukan peneliti dapat ditolak dan H0 diterima, artinya kompetensi tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Prestasi berpengaruh terhadap promosi jabatan ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Hasilnya diperoleh dari nilai uji t yang telah di lakukan pada Dari tabel di atas Variabel prestasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar $(2,674) > t$ tabel $(1,679)$ dan nilai signifikan $0,011$ dengan nilai probabilitas $0,05$. Maka $0,011 < 0,05$ sehingga H2 pada hipotesis yang diajukan peneliti diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa prestasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap promosi jabatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *JURNAL INFORMATIKA*, 7(2). <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i2.1337>
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Novita, W., Lie, D., Efendi, E., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.110>
- Permana, E. P., & Sumantri, B. A. (2017). Optimalisasi Human Capacity Empowering Untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra Ukm Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Business (IJSSB)*, 1(3). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v1i3.11306>
- Rencana Strategis Kementerian Agama, Menteri Agama Republik Indonesia (2020).
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2). <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Turmudi, H. (2021). Status Kepegawaian Perangkat Desa Dalam Perspektif Uu No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Res Judicata*, 4(1). <https://doi.org/10.29406/rj.v4i1.2744>