

Pengaruh Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Terhadap Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Satuan Pusdikowad Kodiklatad

Tita Nuryati¹, Ugan Suganda²

¹Mahasiswa STIE Dharma Negara

²STIMIK Komputer Al-Fath

e-mail: tita_litut@ymail.com¹, sugandaugan7@gmail.com²

ABSTRAK

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil di Satuan Pusdikowad Kodiklatad dengan menggunakan sampel 27 Pegawai Negeri Sipil di satuan Pusdikowad Kodiklatad. Pengumpulan data primer dilakukan dengan kuesioner tertutup dengan skala Likert. Teknik yang digunakan dalam pengambilan responden adalah purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Untuk menjelaskan deskripsi penilaian yang berkaitan dengan hipotesis yaitu menggunakan analisis : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji T (Parsial). Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (X) dengan T hitung 3,294 dan tingkat signifikansi sebesar 1,703 berpengaruh signifikan terhadap Kenaikan Pangkat Pegawai (Y). Hasil analisis data sebagai berikut : Persamaan regresi linear sederhana antara variabel penilaian sasaran kinerja pegawai (X) terhadap variabel kenaikan pangkat (Y) untuk 27 responden adalah $Y = 1,3729X - 105,9$. Oleh karena nilai t hitung 3,294 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,703 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini berarti penilaian sasaran kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kenaikan pangkat pegawai. Dari tabel model summary dapat diketahui nilai R^2 (Adjusted R Square) = 0,274 atau 27,4% yang merupakan sumbangan pengaruh variabel penilaian sasaran kinerja pegawai terhadap variabel kenaikan pangkat pegawai. Ini berarti 0,726 atau 72,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai, Kenaikan Pangkat Pegawai.

ABSTRACT

The type of research used is quantitative descriptive research. The processed data is the result of distributing questionnaires to Civil Servants in the Pusdikowad Kodiklatad Unit using a sample of 27 Civil Servants in the Pusdikowad Kodiklatad unit. Primary data collection was carried out using a closed questionnaire with a Likert scale. The technique used in taking respondents is purposive sampling. The data analysis technique used in this study is simple linear regression. To explain the description of the assessment related to the hypothesis, namely using analysis: Validity Test, Reliability Test, and T Test (Partial). Based on the results of data analysis, it shows that the Employee Performance Target Assessment (X) with T count is 3.294 and a significance level of 1.703 has a significant effect on Employee Rank Promotion (Y). The results of the data analysis are as follows: The simple linear regression equation between the employee performance target evaluation variable (X) and promotion variable (Y) for 27 respondents is $Y = 1.3729X - 105.9$. Because the value of t count is 3.294 greater than t table which is equal to 1.703 then H_a is accepted and H_o is rejected. This means that the assessment of employee performance targets has a significant effect on employee promotion. From the model summary table, it can be seen that the value of R^2 (Adjusted R Square) = 0.274 or 27.4% is a contribution to the influence of the employee performance target evaluation variable on the employee promotion variable. This means that 0.726 or 72.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Assessment of Employee Performance Targets, Employee Promotion.

PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi ditentukan dari bagaimana optimalisasi manajemen organisasi berdasarkan visi misinya. Manajemen yang mengacu pada pencapaian tujuan organisasi diberdayagunakan untuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian serta pengawasan seluruh komponen organisasi, diantaranya adalah sumber daya manusia.

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) dalam hal ini adalah suatu instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mempertahankan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang menjadi benteng terakhir pertahanan Bangsa Indonesia dengan segala daya dan upaya yang dimiliki dalam organisasi TNI AD tersebut.

Pusdikowad Kodiklatad merupakan bagian dari organisasi TNI AD yang berkedudukan langsung di bawah Dankodiklatad dan mempunyai tugas menyelenggarakan Pendidikan Pertama dan Pendidikan Pembentukan serta Pendidikan Pengembangan Spesialisasi Kowad dalam rangka mendukung tugas Kodiklatad.

Pusdikowad Kodiklatad dipimpin oleh seorang Komandan, memiliki satu Wakil Komandan (Wadan) dan dibantu oleh beberapa pejabat diantaranya Kadep, Dansatdik, Kasi, dan pejabat lain yang masing-masing mempunyai tugas yang berbeda-beda, tetapi tetap bertanggung jawab kepada Danpusdikowad Kodiklatad. Salah satu pejabat tersebut adalah Kepala Seksi Administrasi (Kasimin) yang memiliki tugas diantaranya membantu Danpusdikowad dalam pembinaan dan penyelenggaraan fungsi personel agar dapat berjalan secara efektif, efisien dan terkoordinasi dalam rangka mendukung tugas Pusdikowad Kodiklatad. Dalam menjalankan tugasnya di bidng pembinaan dan penyelenggaraan fungsi personel, Kasimin dibantu oleh Pasipers. Tugas pokok seorang Pasipers salah satunya adalah membantu Kasimin dalam bidang pembinaan karir personel diantaranya kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pusdikowad Kodiklatad.

Sesuai dengan Keputusan Kasad Nomor Kep/57/X/2005 tanggal 18 Oktober 2005 tentang Organisasi dan Tugas Pusat Pendidikan Korps Wanita Angkatan Darat Kodiklat TNI AD (Orgas Pusdikowad Kodiklat TNI AD) sebagai berikut : “Kasimin dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Kowad, merupakan pembantu Danpusdikowad yang bertanggung jawab menyelenggarakan tugas-tugas di bidang personel, logistik dan anggaran, dengan tugas kewajiban sebagai berikut” :

1. Menyenggarakan kegiatan staf di bidang personel yang meliputi pembinaan personel organik dan pembinaan urusan dalam.
2. Merencanakan, mengatur dan mengawasi pemeliharaan serta meningkatkan kesejahteraan personel organik dan peserta didik.
3. Menyenggarakan kegiatan staf di bidang logistik yang meliputi pembekalan Pendidikan, angkutan dan kontsruksi.
4. Menyenggarakan pengadministrasian, pengendalian dan pengawasan dukungan anggaran Pendidikan sesuai ketentuan anggaran yang ditetapkan.
5. Merencanakan, menyusun dan merumuskan kegiatan pembinaan moril, disiplin hukum dan tata tertib personel organik dan peserta didik.

“Kasimin dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 3 (tiga) Perwira Seksi yang masing-masing dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten Kowad, terdiri dari” :

1. Perwira Seksi Personel disingkat Pasipers.
2. Perwira Seksi Logistik disingkat Pasilog.
3. Perwira Seksi Anggaran disingkat Pasigar.

“Kasimin dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Danpusdikkowad, dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari dikoordinasikan oleh Wadanpusdikkowad”.

Penyelenggaraan fungsi personel salah satunya adalah pembinaan karir pegawai, yang dibutuhkan untuk mengembangkan karir sesuai dengan jenjang pendidikannya dan memotivasi pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal dalam mengaplikasikan kemampuan dan keahliannya di bidang pekerjaannya. Pembinaan PNS TNI AD selain mengacu pada kebutuhan organisasi TNI AD juga berpedoman pada pembinaan PNS secara nasional. Melalui pembinaan secara konseptual diharapkan dapat dicapai hasil yang optimal dari segi kuantitas dan kualitas yang pada gilirannya setiap PNS mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mendukung pencapaian tugas pokok TNI AD.

Salah satu prinsip dasar pembinaan PNS AD adalah pemberian kesempatan untuk pengembangan karir berdasarkan perpaduan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Seperti yang diungkapkan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009) dan Veithzal Rival, Ella Jauvani Sagala (2011), “Bila seorang karyawan menunjukkan kinerja yang bagus maka mempunyai kesempatan dipilih untuk pengembangan kariernya”. Dalam penyelenggaraan pembinaan karir PNS AD, penilaian kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kenaikan pangkat pegawai, baik untuk kenaikan pangkat reguler, kenaikan pangkat pilihan maupun kenaikan pangkat pengabdian.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) awal yang telah dilaksanakan oleh penulis terhadap kinerja PNS Pusdikkowad Kodiklatad, tingkat kinerja pegawai masih dapat dikategorikan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu :

1. Masih ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam jam datang dan pulang kantor serta ketidakhadiran melaksanakan kegiatan apel kehadiran, sehingga mempengaruhi nilai yang terdapat pada penilaian sasaran kinerja PNS yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Daftar Kehadiran Pegawai

Bulan	Jam Masuk		Jam Pulang	
	Tepat Waktu (%)	Tdk Tepat Waktu (%)	Tepat Waktu (%)	Tdk Tepat Waktu (%)
September	77,78 %	22,22 %	66,67 %	33,33 %
Oktober	62,97 %	37,03 %	74,07 %	25,93 %
November	66,67 %	33,33 %	81,48 %	18,52 %
Desember	66,67 %	33,33 %	85,18 %	14,82 %

Sumber : Absensi Pusdikkowad Bulan September s.d. Desember 2022.

2. Adanya beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan yang mengakibatkan tidak tercapainya target penilaian kinerja.
3. Beberapa pegawai masih belum mengerti terhadap prioritas kerja yang harus dilaksanakan, karena mereka masih ada yang belum mengerti pelaksanaan tugas secara utuh, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga mempengaruhi penilaian kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis di Pusdikowad Kodiklatad, diharapkan dapat mengetahui dan mengevaluasi serta memberikan gambaran tentang situasi dan kondisi dari para PNS yang bekerja di Pusdikowad Kodiklatad serta untuk mengetahui sejauhmana pengaruh penilaian sasaran kinerja pegawai terhadap kenaikan pangkat PNS di Pusdikowad Kodiklatad. Objek penelitian menurut Sugiyono (2011:32) menyatakan bahwa objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu studi kepustakaan, observasi dan kuesioner. Dan teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier sederhana.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusdikowad Kodiklatad yaitu 27 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:130) bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam hal ini penulis menentukan sampel berdasarkan pada pendapat Arikunto, yaitu “apabila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang, dapat diambil 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih. Berdasarkan ketentuan Arikunto diatas, dengan jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi dalam penelitian ini peneliti menggunakan total sampling, dengan rumusan $N = n$ (populasi = sampel).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada masing-masing dimensi dengan metode product moment pearson correlation. Analisis tersebut dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 yang memiliki nilai r tabel sebesar 0,381 untuk sampel 27 orang. Dikatakan valid jika r hitung > r tabel, sedangkan jika r hitung < r tabel maka penilaian tidak valid. Hasil uji validitas pada kelima unsur penilaian dapat dilihat pada tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas pada Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai

No.	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan
1.	0,386	0,381	Valid
2.	0,628		Valid
3.	0,759		Valid
4.	0,556		Valid
5.	0,578		Valid
6.	0,530		Valid
7.	0,727		Valid
8.	0,497		Valid
9.	0,622		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas pada 9 item penilaian pada masing-masing orientasi pelayanan, inisiatif kerja, komitmen, kerjasama, dan kepemimpinan. Dapat diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item penilaian yang diuji validitasnya dinyatakan valid karena r hitung > r tabel (r tabel 0,381) dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas pada Unsur Penilaian Kenaikan Pangkat

No.	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan
1.	0,456	0,381	Valid
2.	0,526		Valid
3.	0,622		Valid
4.	0,539		Valid
5.	0,411		Valid
6.	0,576		Valid
7.	0,439		Valid
8.	0,533		Valid
9.	0,416		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas pada 9 item penilaian pada masing-masing orientasi, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Dapat diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item penilaian yang diuji validitasnya dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel (r tabel 0,381) dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai	0,674	Reliabel
Kenaikan Pangkat Pegawai	0,629	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh variabel dalam penelitian dikatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6. Sugiyono (2012:121).

Analisis Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis penelitian, dilakukan pengujian pengaruh penilaian sasaran kinerja pegawai terhadap kenaikan pangkat pegawai menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi linier sederhana digunakan karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penilaian sasaran kinerja pegawai terhadap kenaikan pangkat pegawai. Tujuannya adalah untuk memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan nilai variabel lain. Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Regresi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Terhadap Kenaikan Pangkat Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-105,901	172,546		-613	,002
Penilaian SKP	1,372	,416	,544	3,294	,000

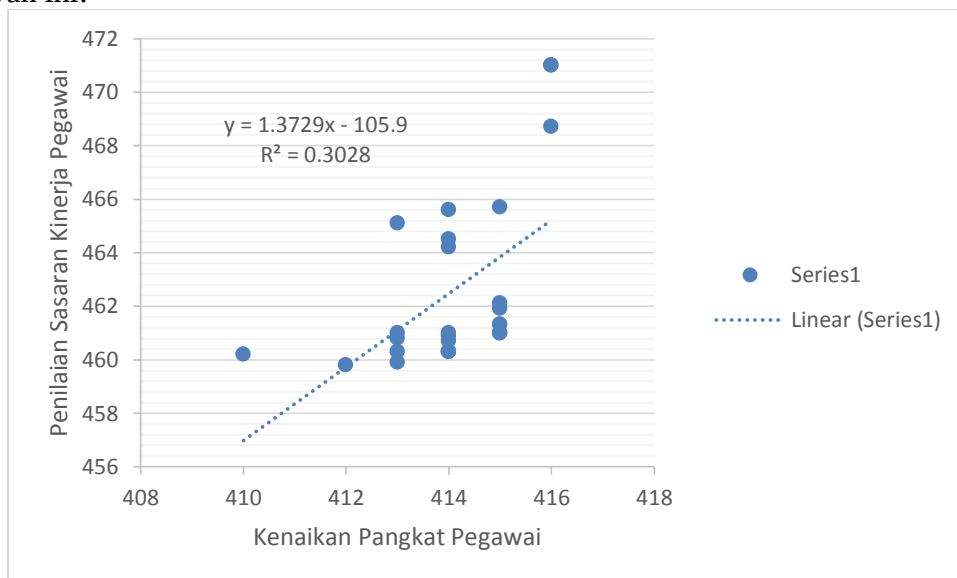
a. Dependent Variable : Penilaian SKP

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linier di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Menunjukkan bahwa nilai konstanta (nilai mutlak Y) sebesar -105,901, artinya jika variabel penilaian sasaran kinerja pegawai nilainya adalah 0 maka tingkat kenaikan pangkat pegawai nilainya sebesar -105,901.
2. Koefisien regresi variabel X (penilaian sasaran kinerja pegawai) sebesar 1,372, artinya jika penilaian sasaran kinerja pegawai mengalami kenaikan nilai 1, maka tingkat kenaikan pangkat pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,372.

Untuk selengkapnya hasil persamaan regresi linier sederhana ditunjukan pada grafik dibawah ini:



Gambar 1 Grafik Regresi Linier Sederhana

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (Uji T) digunakan untuk mengetahui berpengaruh signifikan atau tidak pada penelitian. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Dengan menggunakan angka signifikansi 5%.

Tabel 6. Hasil Uji-T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-105,901	172,546		-613	,002
Penilaian SKP	1,372	,416	,544	3,294	,000

a. Dependent Variable : Penilaian SKP

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel, penetapan penilaian sasaran kinerja pegawai didapat dihitung sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesis.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara penilaian sasaran kinerja pegawai terhadap kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Satuan Pusdikkowad kodiklatad.

Ha : Ada pengaruh antara penilaian sasaran kinerja pegawai terhadap kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Satuan Pusdikkowad kodiklatad.

2. Penetapan kriteria.

Besarnya nilai t tabel untuk taraf signifikan 5% db = 27 yaitu 1,703.

3. Hasil t hitung

Hasil t hitung diperoleh dengan menggunakan *SPSS 23.0 for windows* yaitu sebesar 3,294.

a. Pengambilan keputusan.

Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka Ha diterima dan Ho tidak. Dari hasil perhitungan t hitung sebesar 3,294 di atas dibandingkan dengan t tabel (db = 27) yaitu 1,703 taraf signifikan 5%, jadi t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis 0 (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha) untuk pengujian kedua variabel.

b. Kesimpulan.

Dapat disimpulkan bahwa variabel X terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Ada pengaruh Yang Signifikan Antara Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Terhadap Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Satuan Pusdikkowad Kodiklatad”.

Untuk mengetahui adanya seberapa besar hubungan antara variabel penilaian sasaran kinerja pegawai dan kenaikan pangkat pegawai, maka penulis menguji data dengan menggunakan Koefisiensi Korelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisiensi Korelasi

Coefficients^a

Model	Multiple R	R Square	Adjusted R Square	Std Error
1	0,550	0,302	0,274	2,784

a. Predictors: (Constant), Penilaian SKP

b. Dependent Variable: Kenaikan Pangkat Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Nilai R yang di dapat dalam perhitungan Uji Koefisien Korelasi diatas adalah sebesar 0,550. Dan dalam kriteria koefisien korelasi nilai hitung R diatas masuk diantara rentang nilai 0,400 – 0,599 dengan kriteria “Sedang” (Sugiyono:2010).

Adapun kontribusi penilaian sasaran kinerja pegawai memiliki hubungan yang sedang terhadap kenaikan pangkat pegawai. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai (R) positif.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya presentase (%) pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^a				
Model	Multiple R	R Square	Adjusted R Square	Std Error
1	0,550	0,302	0,274	2,784

a. Predictors: (Constant), Penilaian SKP

b. Dependent Variable: Kenaikan Pangkat Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R- Square sebesar 0,302 atau 30,2% menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel penilaian sasaran kinerja pegawai terhadap kenaikan pangkat pegawai sebesar 30,2%, sedangkan sisanya 69,8% (100% - 30,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang telah di analisis menggunakan SPSS 23.0 menunjukkan bahwa hasil uji t dan koefisien determinasi dalam penelitian ini dinyatakan menerima Ha dan menolak Ho, sebagaimana hipotesis yang diformulasikan sebelumnya bahwa apabila Ha diterima artinya penilaian sasaran kinerja pegawai berpengaruh terhadap kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di Satuan Pusdikkowad Kodiklatad.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah penulis melakukan pengumpulan, pengolahan dan analisis data dengan tujuan mengetahui bagaimana pengaruh Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Terhadap Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Satuan Pusdikkowad Kodiklatad, maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil yang ditunjukkan pada uji parsial memperlihatkan bahwa Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara tersendiri atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Satuan Pusdikkowad Kodiklatad. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel, penetapan penilaian sasaran kinerja pegawai didapat dihitung sebagai berikut :
 - Perumusan Hipotesis.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara penilaian sasaran kinerja pegawai terhadap kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Satuan Pusdiklowad kodiklatad.

Ha : Ada pengaruh antara penilaian sasaran kinerja pegawai terhadap kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Satuan Pusdiklowad kodiklatad.

- b. Penetapan kriteria. Besarnya nilai t tabel untuk taraf signifikan 5% db = 27 yaitu 1,703.
 - c. Hasil t hitung. Hasil t hitung diperoleh dengan menggunakan *SPSS 23.0 for windows* yaitu sebesar 3,294.
 - d. Pengambilan keputusan. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka Ha diterima dan Ho tidak. Dari hasil perhitungan t hitung sebesar 3,294 di atas dibandingkan dengan t tabel (db = 27) yaitu 1,703 taraf signifikan 5%, jadi t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis 0 (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha) untuk pengujian kedua variabel.
2. Hasil yang ditunjukkan pada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) memiliki derajat hubungan yaitu korelasinya sedang dan bentuk hubungannya ialah positif. Dimana nilai R yang di dapat dalam perhitungan Uji Koefisien Korelasi adalah sebesar 0,550. Dan dalam kriteria koefisien korelasi nilai hitung R diatas masuk diantara rentang nilai 0,400 – 0,599 dengan kriteria “Sedang”.
 3. Adapun kontribusi penilaian sasaran kinerja pegawai memiliki hubungan yang sedang terhadap kenaikan pangkat pegawai. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai (R) positif.
 4. Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh maka dapat disimpulkan nilai r square menunjukkan bahwa Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berpengaruh terhadap kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Satuan Pusdiklowad Kodiklatad. Hal ini dapat dilihat dari nilai R- Square sebesar 0,302 atau 30,2% menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel penilaian sasaran kinerja pegawai terhadap kenaikan pangkat pegawai sebesar 30,2%, sedangkan sisanya 69,8% (100% - 30,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, diantaranya adalah pendidikan terakhir, lamanya masa dinas, persyaratan administrasi yang harus dilengkapi, dan lain sebagainya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan oleh penulis, maka implikasi penelitian bagi pihak-pihak yang mempunyai kepentingan adalah sebagai berikut :

1. Dilihat dari rendahnya tanggapan responden pada penilaian sasaran kinerja pegawai dalam unsur kepemimpinan menunjukkan bahwa perlu pengembangan kemampuan pegawai untuk lebih berkreaitivitas, hal ini dapat dilakukan diantaranya dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan yang dapat mengasah kreativitas pegawai.
2. Tanggapan responden pada indikator kenaikan pangkat pegawai dalam unsur komitmen mendapatkan nilai terendah, yaitu beberapa pegawai masih belum sepenuhnya menyadari bahwa mengutamakan kepentingan dinas lebih utama daripada kepentingan pribadi dan masih kurangnya pemahaman mengenai dedikasi terhadap Bangsa dan Negara. Dalam hal ini, satuan dapat lebih menegakkan kedisiplinan pegawai dengan meningkatkan pengawasan kepada pegawai.
3. Bagi Satuan Pusdiklowad Kodiklatad sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang.

4. Selain itu diharapkan Satuan Pusdikowad Kodiklatad memberikan kesempatan bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk bisa mengembangkan potensi yang dimilikinya dengan mengikuti pendidikan atau pelatihan yang dapat berpengaruh dalam kenaikan pangkat pegawai.
5. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai hubungan antara penilaian sasaran kinerja pegawai dan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.
6. Bagi peneliti yang akan melanjutkan penelitian ini disarankan agar menambahkan jumlah sampel dan area penelitian sehingga diperoleh hasil yang signifikan antara penilaian sasaran kinerja pegawai terhadap kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil di Satuan Pusdikowad Kodiklatad.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto, P.SE, Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian, Liberty, Yogyakarta, 1996.
- Flippo, Edwin B, 1995, Manajemen Personalialia, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta.
- H. Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Gama Univ.Press, Yogyakarta, 1998.
- Ida Bagoes Mantra, Demografi Umum, Pustaka Pelajar, Jakarta, 2000
- Koswara, 2001. Dinamika Informasi Dalam Era Global, CV. Rajawali. Jakarta. Tjutju Yuniarsih, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Peraturan Menteri PAN & RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Matutina, 2001. Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate, Gava Media, Yogyakarta, 2009.
- Rucky, Ahmad S, 2003. Sumber Daya Manusia Berkualitas (Mengubah Visi Menjadi Realitas), Penerbit PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung, 1999
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research, Jilid Empat, Andi Offset, Yogyakarta, 1990. Riduwan, Drs, MBA, Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Alfabeta, Bandung, 2006.
- Keputusan Kasad Nomor Kep/586/VIII/2017 Tanggal 8 Agustus 2017 Tentang Bujuknis Penyelenggaraan Administrasi Kepangkatan dan Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan TNI AD.
- Westra Paruyata, 1981, Ensiklopedia Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.