

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

(Suatu Studi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)

Tiana Agustin¹, Elin Herlina², Ronny Marsiana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

mrs.elinherlina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis yang dapat dilihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu mendayagunakan sumber daya yang ada untuk menunjang tercapainya hasil kerja yang diharapkan. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya pelaksanaan promosi jabatan dan *work engagement*. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?; 2) Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?; 3) Bagaimana pengaruh promosi jabatan dan *employee engagement* terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yakni metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai yaitu sebanyak 134 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 57 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila pelaksanaan promosi jabatan sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila *employee engagement* sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan promosi jabatan dan *employee engagement* terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila promosi jabatan dan *employee engagement* sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci: *Promosi Jabatan, Employee Engagement dan Prestasi Kerja Pegawai*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah organisasi serta menjadi faktor utama yang dibutuhkan demi kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, setiap pegawai harus memiliki kontribusi yang tinggi, yang dapat dibuktikan dengan meningkatnya hasil kerja pegawai itu sendiri. Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk menukseskan tujuan-tujuan organisasi, sehingga organisasi harus dapat mempergunakan sumber daya yakni pegawai yang tersedia semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah pengembangan pegawai. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah keterikatan pegawai (*employee Engagement*). *Employee Engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat pegawai memiliki loyalitas yang tinggi. *Employee engagement* sebagai komitmen atau motivasi yang mengacu pada keadaan psikologis dimana pegawai merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan organisasi dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah yang mempunyai tugas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pengelolaan Keuangan Daerah sesuai atas otonomi dan tugas pembantuan. Namun demikian berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada Badan pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis diketahui bahwa prestasi kerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak dapat

diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, selain itu masih relatif rendahnya kemampuan dalam berkomunikasi dan penguasaan informasi untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan organisasi. Selanjutnya dilihat dari aspek efektivitas masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu mendayagunakan sumber daya yang ada untuk menunjang tercapainya hasil kerja yang diharapkan. Sedangkan dari aspek kemandirian masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan untuk menyelesaikannya sering melibatkan pegawai yang lain.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh data yang diperoleh dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis
Tahun 2020

No	Uraian	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Orientasi pelayanan	100%	79,40	Baik
2.	Integritas	100%	79,00	Baik
3.	Komitmen	100%	78,10	Cukup Baik
4.	Disiplin	100%	78,20	Cukup Baik
5.	Tingkat kerjasama	100%	78,50	Baik

Sumber: SKP Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa masih ada hal-hal yang masih perlu untuk ditingkatkan kembali. Seperti komitmen pegawai serta tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja yang masih mendapatkan penilaian cukup baik yaitu sebesar 78,10% untuk penilaian komitmen dan 78,20% untuk tingkat disiplin pegawai dari target yang telah ditentukan yaitu 100%. Adapun pedoman untuk penilaian SKP 65,00-78,50 yaitu mendapatkan predikat cukup baik sementara skor lebih dari 78,50 dapat dikatakan sudah baik.

Belum optimalnya prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis disebabkan oleh pelaksanaan promosi jabatan yang belum sepenuhnya optimal, seperti pelaksanaan promosi jabatan pegawai masih mengandalkan kedekatan dengan pimpinan tidak berdasarkan kompetensi dan jenjang pangkat. Selain itu masih ada pelaksanaan promosi jabatan yang kurang memperhatikan syarat obyektif yang ditetapkan

lebih cenderung kepada kepentingan-kepentingan politik sehingga berdampak pada pelaksanaan birokrasi. Selain promosi jabatan, faktor lain yang menyebabkan belum optimalnya prestasi kerja pegawai adalah belum optimalnya keterikatan pegawai terhadap organisasi (*employee engagement*). Hal tersebut dapat dilihat dari masih ada pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menimbulkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik serta tepat waktu dalam melayani masyarakat. Selain itu, pengembangan fungsi dan peranan pegawai masih belum optimal terutama dalam hal upaya peningkatan kemampuan kerja dan kualitas kerja pegawai dalam bekerja

LANDASAN TEORI

Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dan menambah pengalaman baru di lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Siagian (2011: 169), menyatakan bahwa promosi jabatan bertujuan untuk memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh pegawai. Promosi jabatan memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja dan kinerja karena promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu di harapkan. Setiap pegawai berusaha memberikan performa yang terbaik bagi organisasi dengan harapan bahwa hasil kerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh organisasi, sehingga pegawai mendapatkan ganjaran berupa promosi. Selanjutnya pegawai yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap prestasi kerja pegawai, maka perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja melalui upaya peningkatan *employee engagement*. Menurut Siddhanta dan Roy (2010: 48) yang menyatakan bahwa: “*Employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi organisasi salah satunya melalui peningkatan prestasi kerja pegawai”.

Sedangkan menurut Dessler (2010: 329) bahwa promosi jabatan dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Karena dengan adanya pelaksanaan promosi jabatan maka

memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh pegawai yang akan meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi yang dapat menimbulkan perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja dan produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka promosi jabatan dan *employee engagement* mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja pegawai, karena seorang pegawai yang sudah dipromosikan atau dinaikan jabatannya akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi, sehingga pegawai tersebut mempunyai balas jasa dengan cara meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Dalam hal ini metode yang digunakan ialah metode survei. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis yang berjumlah sebanyak 134 orang pegawai. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 57 orang. Teknik sampling untuk memilih sampel akan digunakan *proportional sampling* atau pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Dilihat dari sisi kepentingan organisasi, dengan adanya promosi jabatan pihak perusahaan/instansi tentunya berharap agar pegawai mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang mungkin selama ini terkendala dikarenakan pada jabatan sebelumnya wewenang pegawai tersebut masih minim. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dan menambah pengalaman baru di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa promosi jabatan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis tercapai sebesar 2.178 yang berada pada kategori baik

atau berada pada interval 1.939-2.394. Artinya bahwa pelaksanaan promosi jabatan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis selama ini sudah baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator kepemimpinan dan indikator kreativitas dengan skor rata-rata 229. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator kompetensi dengan skor rata-rata 202.

Sementara berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,749 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 56,03%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (55) diperoleh bobot $t_{hitung} = 8,372$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,020$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Siagian (2011: 169), menyatakan bahwa promosi jabatan bertujuan untuk memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh pegawai. Promosi jabatan memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja dan kinerja karena promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu di harapkan. Setiap pegawai berusaha memberikan performa yang terbaik bagi organisasi dengan harapan bahwa hasil kerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh organisasi, sehingga pegawai mendapatkan ganjaran berupa promosi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kdengan adanya promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai akan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Employee engagement sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilainilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Selanjutnya pegawai yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap prestasi kerja pegawai,

maka perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja melalui upaya peningkatan *employee engagement*.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *employee engagement* pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis tercapai sebesar 2.123 yang berada pada kategori baik atau berada pada interval 1.939-2.394. Artinya bahwa *employee engagement* pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis selama ini sudah baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator semangat (*vigor*) dengan skor rata-rata 223. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator penyerapan (*absorption*) dengan skor rata-rata 203,3.

Sementara berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,791 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 62,58% yang artinya bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 62,58%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (55) diperoleh bobot $t_{hitung} = 9,591$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,020$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Siddhanta dan Roy (2010: 48) yang menyatakan bahwa: “*Employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi organisasi salah satunya melalui peningkatan prestasi kerja pegawai”. Selanjutnya Macey dan Schneider dalam Hermawan (2011:16) menyatakan bahwa: “*Employee engagement* mampu meningkatkan loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela, sehingga akan berdampak pada prestasi kerja pegawai itu sendiri”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Maka dari itu, apabila pegawai memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya maka akan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visi organisasi.

Pengaruh Promosi Jabatan dan *Employee Engagement* terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah pengembangan pegawai. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah keterikatan pegawai (*employee Engagement*). *Employee Engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat pegawai memiliki loyalitas yang tinggi. *Employee engagement* sebagai komitmen atau motivasi yang mengacu pada keadaan psikologis dimana pegawai merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan organisasi dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis tercapai sebesar 2.259 yang berada pada kategori tinggi atau berada pada interval 1.939–2.394. Artinya bahwa prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berada dalam kategori tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator sasaran kerja pegawai (SKP) dengan skor rata-rata 232,6. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator penilaian perilaku kerja dengan skor rata-rata 219,2.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa promosi jabatan dan *employee engagement* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,938 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 88,01% yang artinya bahwa promosi jabatan dan *employee engagement* memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 88,01%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2-1$ (54) diperoleh bobot

$F_{hitung} = 198,21$ sedangkan bobot $F_{tabel} = 2,78$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata promosi jabatan dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Dessler (2010: 329) yang menyatakan bahwa promosi jabatan dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Karena dengan adanya pelaksanaan promosi jabatan maka memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh pegawai yang akan meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi yang dapat menimbulkan perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja dan produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Berdasarkan pendapat tersebut maka promosi jabatan dan *employee engagement* mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja pegawai, karena seorang pegawai yang sudah dipromosikan atau dinaikan jabatannya akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi, sehingga pegawai tersebut mempunyai balas jasa dengan cara meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila pelaksanaan promosi jabatan sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan employee engagement terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila employee engagement sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan promosi jabatan dan employee engagement terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila promosi jabatan dan employee engagement sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Saran

1. Untuk lebih meminimalkan promosi jabatan, sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan aspek kompetensi yaitu dengan cara lebih objektif dalam melakukan

pelaksanaan promosi jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, sehingga jabatan kerja yang akan diterima pegawai akan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Untuk lebih meningkatkan *employee engagement* sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan aspek penyerapan (*absorption*) yaitu dengan cara memberikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok yang diemban pegawai sehingga pegawai mampu berkonsentrasi secara penuh dalam melakukan suatu pekerjaan.
3. Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka sebaiknya pegawai lebih mampu untuk berperilaku yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi sehingga akan berdampak pada hasil kerja yang sesuai dengan ketentuan instansi.
4. Sebaiknya ada peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut sehubungan dengan ketiga variabel ini yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan hasil penelitian ini dengan metode yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara.
- Rivai 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung:Pustaka
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wahyudi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.