

PENGARUH TRANSPARANSI, AKUNTABILITAS, DAN KOMPETENSI MELALUI APLIKASI IMUT TERHADAP KUALITAS PROMOSI JABATAN PADA PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Abraham Oktofianus Murafer*

Email: brammurafer@gmail.com

Prodi Ilmu Manajemen/Pascasarjana/Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi
Papua Barat Daya, kode pos 98418, Indonesia

Wa Ode Likewati

Email: likewati@yahoo.co.id

Prodi Ilmu Manajemen/Pascasarjana/Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi
Papua Barat Daya, kode pos 98418, Indonesia

Pahmi

Email: pahmi@unimudasorong.ac.id

Prodi Ilmu Manajemen/Pascasarjana/Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi
Papua Barat Daya, kode pos 98418, Indonesia

Andi Irwan

Email: andiirwan261@gmail.com

Prodi Ilmu Manajemen/Pascasarjana/Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi
Papua Barat Daya, kode pos 98418, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: 2026-07-08

Revised: 2026-07-13

Accepted: 2026-07-16

Kata Kunci:

Akuntabilitas, Kompetensi, Kualitas
Promosi, Transparansi

Keywords:

Accountability, Competence,
Quality of Promotions,
Transparency

ABSTRAK

Promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya masih menjadi perhatian dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Proses promosi jabatan sering dipersepsikan belum sepenuhnya dilakukan secara terbuka dan transparan. Sebagian pegawai menilai informasi mengenai persyaratan dan mekanisme promosi jabatan belum tersampaikan secara merata. Selain itu, aspek akuntabilitas dalam pengambilan keputusan promosi jabatan masih dipertanyakan oleh sebagian pegawai. Terdapat pula pandangan bahwa promosi jabatan belum sepenuhnya didasarkan pada pertanggungjawaban yang jelas dan objektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Transparansi, akuntabilitas dan kompetensi terhadap kualitas promosi jabatan pada pemerintah provinsi papua barat daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada sekretariat daerah provinsi papua barat daya. Sampel ditentukan sebanyak 100 responden menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-4. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kualitas promosi, akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap

*Corresponding Author

Abraham Oktofianus Murafer, dkk

kualitas promosi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas promosi.

ABSTRACT

Promotions within the South West Papua Provincial Government remain a concern in efforts to achieve good governance. The promotion process is often perceived as not being fully open and transparent. Some employees believe that information regarding promotion requirements and mechanisms has not been communicated evenly. In addition, some employees question the accountability of decision-making regarding promotions. There is also a view that promotions are not yet fully based on clear and objective accountability. This study aims to analyze the influence of transparency, accountability, and competence on the quality of promotions in the West Papua Provincial Government. This study uses a quantitative approach with a survey method. The study population consists of all employees at the West Papua Provincial Secretariat. The sample consisted of 100 respondents, determined using the Slovin formula. Data collection employed a questionnaire with a 1–4 Likert scale. Data analysis included validity and reliability tests, multiple regression analysis, the t-test (partial), the F-test (simultaneous), and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that transparency has a significant effect on the quality of promotions, accountability has no significant effect on the quality of promotions, and competence has a significant effect on the quality of promotion

PENDAHULUAN

Transparansi adalah prinsip dan praktik keterbukaan serta akuntabilitas dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk pemerintahan, bisnis, dan organisasi. Transparansi mencakup penyediaan informasi yang lengkap, jujur, dan dapat diakses oleh publik atau pemangku kepentingan. Hal ini memungkinkan masyarakat atau pihak yang berkepentingan untuk memantau, menilai, dan memahami berbagai tindakan dan keputusan yang diambil oleh suatu entitas. Dengan transparansi, kepercayaan dapat dibangun dan dipertahankan karena semua proses dan hasil dapat diakses dan dievaluasi secara objektif.

Transparansi sangat penting untuk mencegah korupsi dan meningkatkan partisipasi publik. Pemerintah yang transparan memberikan informasi tentang kebijakan, pengeluaran, dan hasil program kepada warga negaranya, sehingga warga dapat terlibat dalam pengambilan keputusan dan memastikan bahwa sumber daya publik digunakan secara efektif dan efisien. Di sektor bisnis, transparansi menciptakan lingkungan yang adil dan dapat diprediksi, yang mendukung investasi dan pertumbuhan ekonomi. Dalam setiap konteks, transparansi mendorong budaya akuntabilitas dan integritas, yang pada akhirnya memperkuat institusi dan masyarakat.

Konsep transparansi menunjuk pada suatu keadaan dimana segala aspek dari proses penyelenggaraan pelayanan bersifat terbuka dan dapat diketahui dengan mudah oleh para

pengguna dan stakeholders yang membutuhkan. Jika segala aspek proses penyelenggaraan pelayanan seperti persyaratan, biaya dan waktu yang diperlukan, cara pelayanan, serta hak dan kewajiban penyelenggara dan pengguna layanan dipublikasikan secara terbuka sehingga mudah diakses dan dipahami oleh publik, maka praktik penyelenggaraan pelayanan itu dapat dinilai memiliki transparansi yang tinggi. Sebaliknya, kalau sebagian atau semua aspek dari proses penyelenggaraan pelayanan itu tertutup dan informasinya sulit diperoleh oleh para pengguna dan stakeholders lainnya, maka penyelenggaraan pelayanan itu tidak memenuhi kaidah transparansi.

Reformasi birokrasi di Indonesia telah menempatkan Sistem Merit sebagai landasan fundamental dalam transformasi aparatur sipil negara menuju tata kelola pemerintahan yang profesional, berintegritas, dan bebas dari intervensi politik, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mendefinisikan Sistem Merit sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Penguatan kerangka hukum Sistem Merit semakin dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang kemudian diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020, yang secara eksplisit mengatur bahwa promosi jabatan harus dilakukan berdasarkan penilaian objektif terhadap kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan organisasi, serta diperkuat kembali melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN yang mewajibkan setiap instansi pemerintah menerapkan prinsip meritokrasi secara konsisten dalam pengisian jabatan. Dalam kerangka implementasi reformasi birokrasi nasional, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai lembaga pengawas independen secara konsisten melakukan evaluasi terhadap tingkat penerapan Sistem Merit di seluruh instansi pemerintah melalui delapan aspek utama meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, pengembangan karier, promosi, mutasi, dan manajemen kinerja, dimana hasil evaluasi KASN pada tahun 2023 menunjukkan bahwa meskipun secara nasional telah terjadi kemajuan signifikan dalam penerapan Sistem Merit, namun masih banyak pemerintah daerah yang memperoleh nilai rendah terutama dalam aspek promosi jabatan berbasis merit yang diakibatkan oleh berbagai kendala struktural dan kultural seperti masih kuatnya intervensi non-

teknis, kurangnya transparansi dalam proses seleksi, belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi, dan lemahnya sistem pengendalian internal.

Konteks penerapan Sistem Merit menjadi semakin strategis dan mendesak ketika dikaitkan dengan situasi khusus Provinsi Papua Barat Daya yang merupakan provinsi baru hasil pemekaran berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2022, dimana sebagai daerah otonomi baru, Papua Barat Daya menghadapi tantangan besar dalam membangun kelembagaan pemerintahan dari nol, menyusun struktur organisasi perangkat daerah yang efektif, serta mengisi jabatan strategis di berbagai level birokrasi dengan SDM yang kompeten, sehingga tahap awal pembentukan provinsi ini menjadi momentum kritis yang akan menentukan kualitas birokrasi ke depan dan mengharuskan pengisian jabatan dilakukan dengan prinsip objektif, transparan, dan berbasis kompetensi murni.

Akuntabilitas adalah konsep dan praktik di mana individu atau organisasi bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka, serta siap untuk menjelaskan dan mempertanggungjawabkan hasil dari tindakan tersebut kepada pihak yang relevan. Akuntabilitas mencakup kewajiban untuk memberikan penjelasan yang jelas, tepat, dan jujur mengenai bagaimana dan mengapa keputusan tertentu diambil, serta dampak dari keputusan tersebut. Dalam konteks organisasi, ini berarti bahwa manajemen dan staf harus siap untuk diaudit dan dinilai oleh pihak internal dan eksternal guna memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Akuntabilitas sangat penting untuk memastikan bahwa pejabat publik bertindak demi kepentingan rakyat dan menggunakan sumber daya publik secara efektif dan efisien. Ini mencakup mekanisme seperti audit, pelaporan publik, dan pengawasan oleh badan legislatif atau masyarakat. Di sektor swasta, akuntabilitas membantu menjaga kepercayaan pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, karyawan, dan pelanggan, dengan memastikan bahwa perusahaan beroperasi secara etis dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Secara keseluruhan, akuntabilitas merupakan dasar dari tata kelola yang baik, yang menciptakan kepercayaan, transparansi, dan integritas dalam setiap aspek kehidupan sosial dan ekonomi.

Akuntabilitas juga merupakan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam pencapaian hasil pada pelayanan publik. Dalam hubungan ini, diperlukan evaluasi kinerja yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian hasil serta cara-cara yang digunakan untuk mencapai semua itu. Pengendalian (kontrol) sebagai bagian penting dalam manajemen yang baik adalah hal yang saling menunjang dengan akuntabilitas. Dengan kata lain

pengendalian tidak dapat berjalan efisiensi dan efektif bila tidak ditunjang dengan mekanisme akuntabilitas yang baik dan juga sebaliknya.

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien dalam konteks profesional tertentu (Spencer & Spencer, 2008). Kompetensi bukan hanya sekadar penguasaan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis, kerja sama tim, komunikasi, serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

Menurut Armstrong (2020), kompetensi adalah atribut pribadi yang mencakup keterampilan, sikap, dan perilaku yang dapat diamati dan diukur, serta berkaitan erat dengan pencapaian hasil kerja. Kompetensi juga menentukan sejauh mana seseorang mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya secara profesional dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Hasibuan dalam (Wardhani et al., 2023) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya. Menurut Siagan dalam (Khaeruman, dkk, 2021) promosi adalah seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Menurut Sedarmayanti dalam (Wati et al., 2020) promosi jabatan adalah kegiatan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan atau perubahan posisi jabatan ke yang lebih tinggi disertai dengan kewajiban, tanggungjawab, hak, status dan penghasilan yang lebih besar pula dari yang sebelumnya di suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang memungkinkan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen Menurut Sugiyono (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan adalah probability dengan teknik pengambilan sampling random sampling dengan rumus Slovin. dan *non-probability* dengan teknik purposive sampling dan snowball sampling. Sampel merupakan bagian dari populasi (sebagian atau mewakili populasi yang akan diteliti). Sampel dalam penelitian adalah

bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kousioner dan observasi,, dalam skala pengukuran menggunakan pendekatan skala likert Skala Likert adalah alat pengukuran yang paling umum digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menilai sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu objek atau fenomena (Sekaran & Bougie, 2016). Dan uji instrument dilakukan dengan tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda dan uji simultan. Dengan persamaan rumus regresi $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$

HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh transparansi, akuntabilitas, dan kompetensi terhadap kualitas promosi pada pegawai Provinsi Papua Barat Daya. Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 100 responden, dimana responden merupakan pegawai Provinsi Papua Barat Daya. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja terhadap masing-masing responden.

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	54	54%
	Perempuan	46	46%
	Total	100	100%

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa responden Pegawai yaitu Pegawai perempuan sebanyak 46 orang atau sekitar 46% dan laki-laki sebanyak 54 orang atau sekitar 54%. Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel dibawah ini

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	20-30 Tahun	35	35%
	31-40 Tahun	17	17%
	41-50 Tahun	39	39%
	51> Tahun	9	9%
	Total	100	100%

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia yaitu 20-30 Tahun dengan jumlah 35 responden atau sekitar 35%, 31-40 tahun dengan jumlah 17 responden atau

sekitar 17%, 41-50 tahun dengan jumlah 39 responden atau sekitar 39% dan umur 51 Tahun keatas ada 9 responden atau 9%.

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	3	3%
	Diploma	9	9%
	S1	70	70%
	S2	18	18%
	Total	100	100%

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi beberapa kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1 dengan jumlah 70 responden dengan persentase 70%, tingkat pendidikan SMA berjumlah 3 responden dengan persentase 3%, tingkat pendidikan Diploma berjumlah 9 responden dengan persentase 9% dan pascasarjana 18 responden dengan persentase 18%.

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan lama menjadi Pegawai terakhir disajikan dalam pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Kerja

LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent
Valid	1-7 Tahun	49	49%
	8-14 Tahun	15	15%
	15> Tahun	36	36%
	Total	100	100%

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel.4 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama jadi Pegawai yaitu 1-7 tahun kebawah dengan jumlah 49 responden atau sekitar 49%, 8-14 tahun dengan jumlah 15 responden atau sekitar 15% dan 15 tahun keatas dengan jumlah 36 responden atau sekitar 36%.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.195. maka

dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Transparansi

Transparansi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,878	0,195	Valid
P2	0,810	0,195	Valid
P3	0,793	0,195	Valid
P4	0,897	0,195	Valid
P5	0,713	0,195	Valid
P6	0,681	0,195	Valid
P7	0,894	0,195	Valid
P8	0,904	0,195	Valid
P9	0,878	0,195	Valid
P10	0,795	0,195	Valid
P11	0,704	0,195	Valid
P12	0,877	0,195	Valid
P13	0,828	0,195	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Akuntabilitas

Akuntabilitas	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,874	0,195	Valid
P2	0,851	0,195	Valid
P3	0,966	0,195	Valid
P4	0,942	0,195	Valid
P5	0,917	0,195	Valid
P6	0,927	0,195	Valid
P7	0,870	0,195	Valid
P8	0,851	0,195	Valid
P9	0,966	0,195	Valid
P10	0,948	0,195	Valid
P11	0,917	0,195	Valid
P12	0,918	0,195	Valid
P13	0,901	0,195	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Kompetensi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,801	0,195	Valid
P2	0,891	0,195	Valid
P3	0,859	0,195	Valid
P4	0,937	0,195	Valid
P5	0,868	0,195	Valid
P6	0,861	0,195	Valid
P7	0,618	0,195	Valid
P8	0,878	0,195	Valid
P9	0,681	0,195	Valid

P10	0,808	0,195	Valid
P11	0,895	0,195	Valid
P12	0,828	0,195	Valid
P13	0,296	0,195	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan O,SPSS 2026

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kualitas promosi

Kualitas promosi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,739	0,195	Valid
P2	0,877	0,195	Valid
P3	0,871	0,195	Valid
P4	0,948	0,195	Valid
P5	0,894	0,195	Valid
P6	0,892	0,195	Valid
P7	0,855	0,195	Valid
P8	0,870	0,195	Valid
P9	0,948	0,195	Valid
P10	0,875	0,195	Valid
P11	0,926	0,195	Valid
P12	0,847	0,195	Valid
P13	0,927	0,195	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas butir pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Semua butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari r-kritis 0.195. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Transparansi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,957	13

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 10. Uji Rekiabilitas Variabel Akuntabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,982	13

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 11. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,947	13

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 12. Uji Reliabilitas Variabel Kualitas promosi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,974	13

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas diatas dengan menggunakan metode alpha cronbach. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6

Tabel 13. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,637	5,599		1,185	,239
	Transparansi	-,695	,181	-,608	-3,834	,000
	Akuntabilitas	,253	,210	,288	1,208	,230
	Kompetensi	1,247	,208	,960	5,991	,000

a. Dependent Variable: Kualitas promosi

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 6,637 - 0,695X_1 + 0,253X_2 + 1,247X_3 + e$$

Dimana:

X₁ = variabel independent (Transparansi)

X₂ = variabel independent (Akuntabilitas)

X₃ = variabel independent (Kompetensi)

Y = variabel dependent (Kualitas promosi)

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standar error

Dari persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dalam persamaan ini, konstanta sebesar 6,637 menunjukkan bahwa apabila variabel transparansi, akuntabilitas, dan kompetensi bernilai nol, maka kualitas promosi diperkirakan

tetap berada pada angka 6,637. Koefisien regresi untuk transparansi (X1) bernilai negatif yaitu $-0,695$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan transparansi justru akan menurunkan kualitas promosi sebesar 0,695, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Sementara itu, koefisien akuntabilitas (X2) bernilai positif sebesar 0,253, artinya setiap kenaikan satu satuan akuntabilitas akan meningkatkan kualitas promosi sebesar 0,253. Koefisien kompetensi (X3) memiliki nilai tertinggi yaitu 1,247, menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh paling besar terhadap peningkatan kualitas promosi, di mana setiap kenaikan satu satuan kompetensi akan menaikkan kualitas promosi sebesar 1,247.

Dari tabel koefisien, diketahui bahwa variabel transparansi memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t hitung $-3,834$, sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kualitas promosi, meskipun arahnya negatif. Variabel kompetensi juga memiliki nilai signifikansi 0,000 dengan t hitung 5,991, sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Sebaliknya, variabel akuntabilitas memiliki nilai signifikansi 0,230 ($> 0,05$) dan t hitung 1,208, yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas promosi. Adapun nilai Beta (koefisien terstandarisasi) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai Beta tertinggi yaitu 0,960, diikuti akuntabilitas (0,288) dan transparansi ($-0,608$), sehingga kompetensi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya.

Tabel 14. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3181,722	3	1060,574	53,944	,000 ^b
	Residual	1887,438	96	19,661		
	Total	5069,160	99			
a. Dependent Variable: Kualitas promosi						
b. Predictors: (Constant), Trasparansi, akuntabilitas dan kompetensi						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Selanjutnya, dari hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 53,944 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf nyata 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya, secara bersama-sama (simultan) variabel transparansi, akuntabilitas, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas promosi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak dan ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen, meskipun secara parsial ada satu variabel (akuntabilitas) yang tidak berpengaruh signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Transparansi terhadap Kualitas promosi pegawai Provinsi Papua Barat Daya.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel transparansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, namun dengan arah yang negatif. Temuan ini membuktikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada transparansi proses promosi melalui Aplikasi IMUT justru akan menurunkan kualitas promosi sebesar 0,695, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Hasil ini secara mengejutkan bertolak belakang dengan hipotesis awal yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu H_{a1} yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara transparansi terhadap kualitas promosi jabatan. Dengan demikian, hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif diterima, meskipun secara statistik pengaruh signifikan tetap ada namun dalam arah yang berlawanan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang umumnya menemukan pengaruh positif transparansi terhadap berbagai variabel dependen. Sebagai contoh, penelitian Muttaqin & Setyanto (2021) menemukan bahwa teknologi rekrutmen online berpengaruh positif terhadap transparansi yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas rekrutmen. Demikian pula penelitian Nurjanah & Prasetyo (2020) membuktikan bahwa transparansi dan akuntabilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Namun demikian, temuan negatif dalam penelitian ini justru sejalan dengan hasil evaluasi KASN (2023) yang mencatat bahwa instansi dengan nilai penerapan Sistem Merit tinggi umumnya memiliki sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dengan baik dan mekanisme pengawasan yang ketat, yang secara implisit menunjukkan bahwa tanpa integrasi dan pengawasan yang memadai, transparansi saja tidak cukup untuk meningkatkan kualitas. Penelitian Lestari (2023) juga menyoroti bahwa implementasi aplikasi kepegawaian belum optimal jika tidak disertai dengan pelatihan intensif dan sosialisasi menyeluruh kepada seluruh pengguna. Di Provinsi Papua Barat Daya, diduga sosialisasi dan pelatihan penggunaan Aplikasi IMUT belum berjalan optimal, sehingga pegawai merasa tertekan dan tidak nyaman dengan adanya tuntutan transparansi yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada persepsi mereka terhadap kualitas promosi jabatan.

Pengaruh Variabel akuntabilitas terhadap Kualitas promosi pegawai Provinsi Papua Barat Daya.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel akuntabilitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a2}) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara akuntabilitas terhadap kualitas promosi jabatan ditolak, dan hipotesis nol (H_{02}) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun Aplikasi IMUT telah dirancang untuk meningkatkan akuntabilitas dalam proses promosi jabatan, namun dalam praktiknya peningkatan akuntabilitas tersebut belum mampu memberikan dampak yang berarti terhadap kualitas promosi yang dihasilkan. Artinya, sebesar apapun upaya untuk memperkuat mekanisme pertanggungjawaban dalam proses promosi melalui sistem digital, jika tidak didukung oleh faktor-faktor lain yang lebih fundamental, maka kualitas promosi jabatan tidak akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Pengaruh Variabel kompetensi terhadap Kualitas promosi pegawai Provinsi Papua Barat Daya.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas promosi jabatan di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini membuktikan bahwa hipotesis alternatif (H_{a3}) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kualitas promosi jabatan diterima, sementara hipotesis nol (H_{03}) ditolak. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada penilaian kompetensi berbasis Aplikasi IMUT akan meningkatkan kualitas promosi jabatan sebesar 1,247, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Lebih dari itu, nilai Beta yang paling tinggi mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kualitas promosi dibandingkan dengan transparansi dan akuntabilitas. Temuan ini sangat signifikan karena menunjukkan bahwa di tengah berbagai keterbatasan yang dihadapi Provinsi Papua Barat Daya sebagai daerah otonomi baru, faktor kompetensi tetap menjadi penentu utama keberhasilan promosi jabatan.

Temuan positif dan dominan ini sejalan dengan konteks spesifik Provinsi Papua Barat Daya yang diuraikan dalam latar belakang penelitian. Sebagai provinsi baru hasil pemekaran berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2022, Papua Barat Daya menghadapi tantangan

besar dalam mengisi jabatan strategis di berbagai level birokrasi dengan sumber daya manusia yang kompeten. Dalam situasi kritis seperti ini, kompetensi menjadi faktor yang paling menentukan karena berhubungan langsung dengan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Berbeda dengan transparansi dan akuntabilitas yang lebih bersifat prosedural dan memerlukan kesiapan infrastruktur serta budaya organisasi yang matang, kompetensi melekat pada diri pegawai dan dapat diukur secara lebih objektif meskipun dalam kondisi kelembagaan yang baru terbentuk. Hal ini diperkuat oleh pernyataan dalam latar belakang bahwa reformasi birokrasi telah menempatkan Sistem Merit sebagai landasan fundamental, di mana promosi jabatan harus dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar. Aplikasi IMUT yang dirancang untuk menilai kompetensi secara terintegrasi ternyata mampu menjadi alat yang efektif dalam mengidentifikasi pegawai-pegawai yang benar-benar kompeten untuk dipromosikan, sehingga kualitas promosi yang dihasilkan menjadi lebih baik.

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada 100 responden pegawai Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel transparansi berpengaruh signifikan terhadap kualitas promosi jabatan, namun dengan arah negatif. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,695 dan nilai signifikansi. Artinya, setiap peningkatan transparansi justru menurunkan kualitas promosi sebesar 0,695, sehingga hipotesis H_{a1} ditolak. Fenomena ini disebabkan oleh belum siapnya infrastruktur, rendahnya literasi digital ASN, serta belum matangnya budaya organisasi di provinsi baru hasil pemekaran.
2. Variabel akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas promosi jabatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sehingga hipotesis H_{a2} ditolak. Lemahnya pengaruh akuntabilitas disebabkan oleh keterbatasan data pegawai terintegrasi, rendahnya literasi digital, serta belum optimalnya mekanisme audit dan pengawasan internal.
3. Secara simultan (bersama-sama) variabel transparansi, akuntabilitas, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas promosi jabatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu

menjelaskan 61,6% variasi kualitas promosi, sedangkan sisanya 38,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Berdasarkan kesimpulan di atas, diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, peningkatan kompetensi pegawai harus menjadi prioritas utama dalam kebijakan promosi jabatan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan berkelanjutan, pengembangan karier berbasis kompetensi, serta pemutakhiran data kompetensi secara berkala dalam Aplikasi IMUT.
2. Terkait transparansi yang justru berdampak negatif, pemerintah perlu mengevaluasi ulang strategi implementasi transparansi. Tidak cukup hanya menyediakan informasi secara terbuka, tetapi juga harus diimbangi dengan peningkatan literasi digital ASN, sosialisasi yang intensif, pelatihan teknis penggunaan Aplikasi IMUT, serta pembangunan infrastruktur internet yang memadai.
3. Untuk meningkatkan efektivitas akuntabilitas, diperlukan penguatan mekanisme audit internal dan eksternal, penyediaan rekam jejak digital yang lebih transparan, serta penegakan sanksi yang tegas terhadap penyimpangan. Selain itu, komitmen politik pimpinan daerah sangat diperlukan untuk menciptakan budaya merit yang kuat.
4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, mengingat masih terdapat 38,4% faktor lain yang mempengaruhi kualitas promosi di luar model ini. Penelitian dengan metode campuran (mixed methods) juga disarankan untuk menggali lebih dalam persepsi kualitatif pegawai terhadap implementasi Aplikasi IMUT.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Boyatzis, R. E. (2018). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance

- mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Khaeruman, dkk. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45-60.
- Kurniawan, R., & Setyadi, D. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Merit dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Promosi Jabatan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 78-92.
- Lestari, S. (2023). Implementasi Aplikasi Kepegawaian dalam Mendukung Sistem Merit di Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(3), 112-125.
- Nigro, L. G., & Kellough, J. E. (2014). *The New Public Personnel Administration*. Cengage Learning.
- Muttaqin, K., & Setyanto, R. P. (2021). The Effect of E-Recruitment and E-Selection on the Effectiveness of Employee Procurement with Transparency as an Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 567-579.
- Nugroho, A. (2021). Sistem Merit dan Integrasi Data Kinerja di Pemerintah Daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 12(2), 89-104.
- Nurjanah, S., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Publik*, 12(1), 34-48.
- Ramdani, A., & Sari, R. (2022). Pemanfaatan Aplikasi Kepegawaian dalam Meningkatkan Transparansi Proses Seleksi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 145-160.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2008). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, E. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wardhani, et al. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan dalam Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 17(1), 45-60.
- Wati, et al. (2020). Konsep Promosi Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(3), 78-95.