

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN
BARRU**

Fariadi^{*1}, Ahmad Firman², Sylvia Sjarlis³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

email: ^{*1}fariadi.abujahja@yahoo.com , ²a_firman25@yahoo.com, ³sylvia.sjarlis2013@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1. Menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan serta promosi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru. 2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan secara promosi serta simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru. 3. Untuk menganalisis variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru.

Penelitian ini menggunakan survey dengan menyebarkan kuisioner kepada 33 orang pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Regresi linear berganda digunakan sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru. 2. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru. 3. Pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru.

Kata kunci: Pelatihan Dan Pengembangan, Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to (1) analyze the effect of training and development as well as promotion partially toward the employee performance at the Library and Archives Office in Barru Regency (2) analyze the effect of training and development and promotion simultaneously toward the employee performance at the Library and Archives Office in Barru Regency (3) analyze the most dominant variable affects the employee performance at the Library and Archives Office in Barru Regency.

This study used a survey method by distributing questionnaires to 33 employees at the Library and Archives Office. The sample was determined by a saturated sampling technique and multiple linear regression for data analysis techniques. The results show that (1) training and development have a positive and significant effect toward the employee performance at the Library and Archives Office in Barru Regency (2) promotion has a positive and significant effect toward the employee performance at the Library and Archives Office in Barru Regency (3) training and development and job promotion simultaneously have a positive and significant effect toward the employee performance at the Library and Archives Office in Barru Regency.

Keywords: Training And Development, Job Promotion, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dengan adanya peluang promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada organisasi. Pegawai yang ada dalam suatu organisasi memiliki perbedaan dalam latar belakang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi tetapi masa kerjanya belum mencukupi (belum waktunya untuk naik pangkat) maka tidak dapat dipromosikan. Sebaliknya, seorang pegawai yang masa kerjanya sudah mencukupi untuk dapat dipromosikan tetapi hasil prestasi kerjanya tidak memenuhi standar yang sudah ditentukan maka ia pun tidak dapat dipromosikan.

Belum optimalnya pegawai yang mendapat promosi di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Syarat-syarat promosi untuk setiap jabatan tidak sama karena suatu jabatan dengan jabatan lain berbeda tugas, kewajiban dan tanggung jawab. Untuk jabatan khusus diperlukan syarat-syarat khusus. Akan tetapi ada syarat-syarat umum yang dapat diterapkan pada setiap jabatan. Kurangnya sosialisasi dan transparansi pihak Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru berkaitan dengan kriteria promosi yang akan dilakukan terhadap pegawai tertentu seringkali menimbulkan pertanyaan di kalangan pegawai. Beberapa permasalahan yang dihadapi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru secara perlahan dapat menurunkan kinerja pegawai. Belum adanya pengambilan tindakan berkaitan dengan pemecahan masalah ini dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai lain yang memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh.

Konsep pelatihan dan pengembangan Mondy and Noe (2015) menyatakan bahwa: *Training and development is the heart of a continuous effort designed to improve employee competency and organizational performance. Training provides learners with the knowledge and skills needed for their present jobs. Development involves learning that goes beyond today's job and has a more long-term focus.* (Pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari satu usaha yang dirancang secara kontinyu untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja organisasi. Pelatihan mempersiapkan pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan mencakup kegiatan belajar di luar pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang). Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

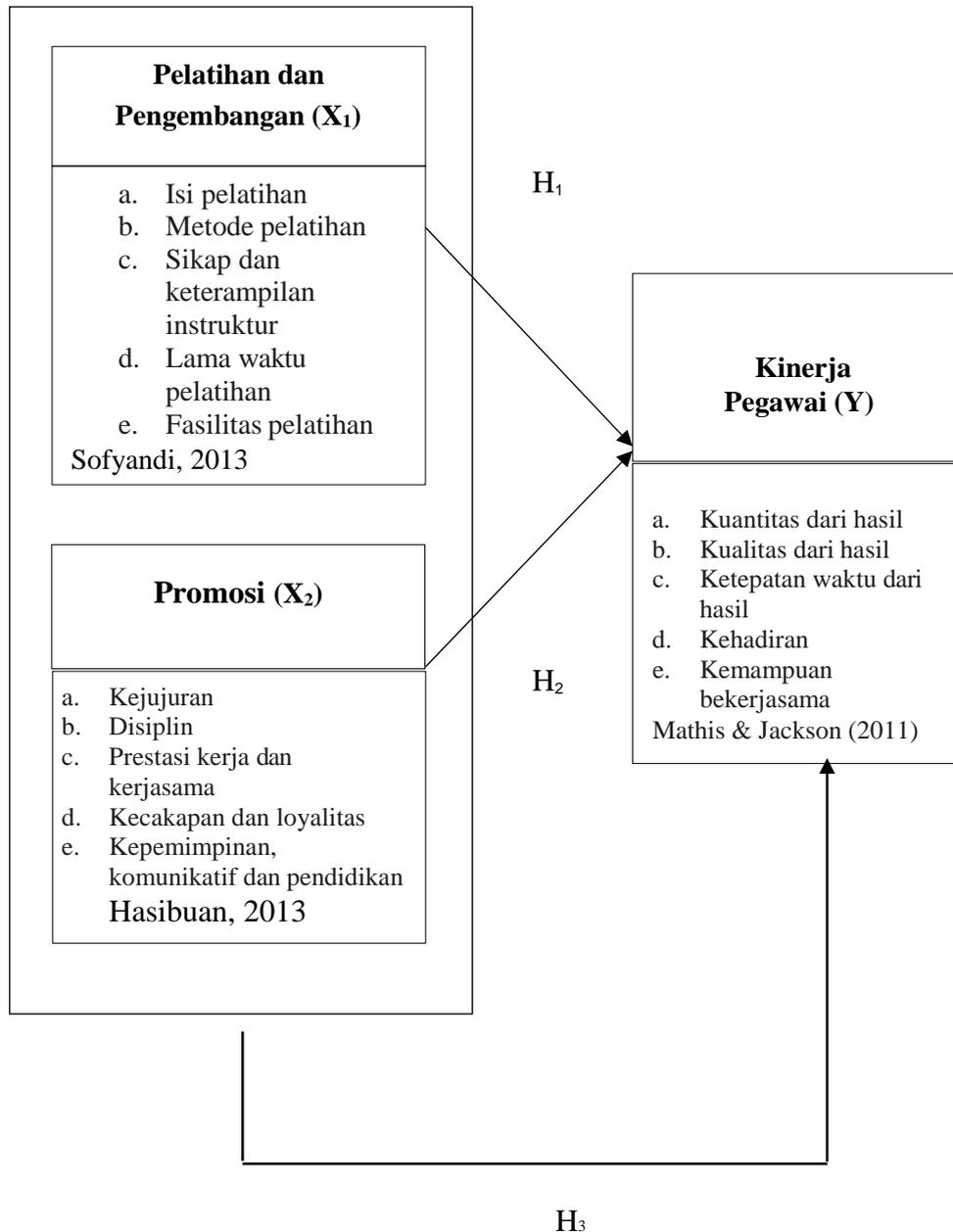
Konsep promosi Hasibuan (2013) menyatakan bahwa, *Promosi (promotion)* memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti- nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung Jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai.

Konsep kinerja Hasibuan (2013) menyatakan bahwa, *Promosi (promotion)* memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti- nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung Jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin

besar bagi pegawai.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Melalui gambar kerangka konsep diatas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Diduga pelatihan dan pengembangan serta promosi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru.

2. Diduga Pelatihan dan pengembangan dan Promosi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru.
3. Diduga variabel Promosi yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru.

METODE PENELITIAN

Penelitian survey yang dapat dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 3 (tiga) bulan periode Oktober 2019 sampai Januari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru, sebanyak 33 Orang.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pelatihan dan pengembangan serta promosi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X1 = Pelatihan dan pengembangan

X2 = Promosi

E = Kesalahan prediksi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.533	1.954		1.296	.205		
1 X1	.295	.113	.299	2.601	.014	.568	1.761

X2	.632	.111	.654	5.681	.000	.568	1.761
----	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.533	1.954		1.296	.205		
1 X1	.295	.113	.299	2.601	.014	.568	1.761
X2	.632	.111	.654	5.681	.000	.568	1.761

a. Dependent Variable: Y

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam berikut :

Tabel 3 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77.341	2	38.671	51.475	.000 ^b
Residual	22.538	30	.751		
Total	99.879	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.759	.86675	1.460

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan dan pengembangan terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan yaitu 2,601. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,040) dengan tingkat signifikansi 0.014. Artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru. Penilaian kinerja Pegawai sangat diperlukan demi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Mathis dan Jackson (2014:382) mendefinisikan bahwa Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pementrikan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil.

Pengaruh Promosi jabatan terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan adalah 5,681 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,040) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru, dimana promosi jabatan merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Karir seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya. Mondy (2013) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Promosi jabatan formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Perencanaan serta promosi jabatan menguntungkan individu maupun organisasi dan dengan demikian harus dipertimbangkan secara berhati-hati oleh keduanya.

Pengaruh Pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan terhadap Kinerja pegawai. Untuk melihat apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 51,475 dan tingkat signifikan F adalah 0,000 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Menurut Rivai (2011)

kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap keinginan tersebut.

KESIMPULAN

Pengujian secara parsial dilihat nilai thitung variabel pelatihan dan pengembangan yaitu $2,601 > t_{tabel} (2,040)$ dengan tingkat signifikansi 0.014. Artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru, sehingga semakin tinggi pelatihan dan pengembangan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengujian secara parsial dilihat nilai thitung variabel promosi jabatan adalah $5,681 > t_{tabel} (2,040)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru, sehingga semakin kuat promosi jabatan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F hitung sebesar 51,475 dan tingkat signifikan F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama- sama) antara pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru. Variabel Promosi jabatan paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Barru.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2013. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: Thomson South-Western.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2015. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.