

## PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENATAAN RUANG KABUPATEN PANGKEP

Ince Wardah Taliang\*<sup>1</sup>, Ahmad Firman, Andi Ririn Oktaviani

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>1</sup>bondeng.bondenghot25@gmail.com, <sup>2</sup>a\_firman25@yahoo.com, <sup>3</sup>ririn@stienobel-indonesia.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang kabupaten pangkep; 2) menganalisis pengaruh pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang kabupaten pangkep; dan 3) menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang kabupaten pangkep. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Mei-Juni 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep yang berjumlah 38 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 38 orang pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang kabupaten pangkep; 2) pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang kabupaten pangkep; dan 3) pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di dinas penataan ruang kabupaten pangkep.

**Kata kunci** : pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir, penghargaan, kinerja pegawai

### Abstract

*This study aims to: 1) analyze the effect of training, promotion, career development and rewards partially on the performance of civil servants in the Pangkep district spatial planning service; 2) to analyze the effect of training, promotion, career development and rewards partially on the performance of civil servants in the Pangkep district spatial planning service; and 3) to analyze the variables that most dominantly influence the performance of civil servants in the Pangkep district spatial planning office.*

*This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Pangkep Regency Spatial Planning Office. When the research was conducted from May-June 2021. The study population was all 38 employees of the Pangkep Regency Spatial Planning Office. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total*

sample of 38 employees.

*The results of this study indicate that: 1) training, promotion, career development and rewards have a partial effect on the performance of civil servants in the Pangkep district spatial planning service; 2) training, promotion, career development and awards have a partial effect on the performance of civil servants in the Pangkep district spatial planning service; and 3) carrier development is the most dominant variable affecting the performance of civil servants in the Pangkep district spatial planning service.*

**Keywords:** *training, job promotion, career development, rewards, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pemerintah telah mengatur aparatur atau pegawai dimana dalam Undang-Undang tersebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu PNS sebagai unsur utama Sumber Daya Aparatur Negara mempunyai peranan yang penting dalam mengembangkan tugas pemerintahan, diantaranya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan suatu penyelenggaraan pemerintahan sangat tergantung oleh kinerja PNS.

Penyelenggaraan pemerintahan, diperlukan Pengembangan sumber daya manusia karena pada dasarnya peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi atau instansi. Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap organisasi yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Kinerja dari setiap pegawai organisasi menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, apabila pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja organisasi akan meningkat. Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah organisasi akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman (Marfiansyah, 2021).

Kinerja seorang pegawai tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013), Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai yang mampu.

Selain itu, promosi jabatan juga turut mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam bekerja. Promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan sertra kecakapan pegawai

bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi jabatan akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai.

Menurut Edwin B. Flipo yang dikutip oleh Hasibuan (2017) menyatakan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *author* dan *responsibility* ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah pengembangan karir. Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo (2015 :53) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir memiliki manfaat bagi pegawai dan organisasi. Untuk pegawai, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja pegawainya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi dalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut.

Tidak hanya pelatihan, promosi jabatan dan pengembangan karir, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penghargaan. Penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk pegawai sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh pegawai melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Griffin, 2013). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora dalam Hidayat, 2018).

Menurut Handoko dalam Ramadhan (2017) penghargaan merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pergorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Nawawi dalam Romadhon (2017), penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Manajer atau pimpinan mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Dengan kata lain, penghargaan adalah segala sesuatu yang berupa menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai

tersebut senantiasa melakukan pekerjaan dengan baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, penghargaan merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bias mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang.

Penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode penghargaan. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan penghargaan yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh penghargaan tersebut.

Berdasarkan teori tersebut menyebabkan penelitian terkait kinerja pegawai masih layak dan menarik untuk diteliti kembali agar dapat diketahui faktor apa saja yang sebenarnya. Sehingga penelitian ini dilakukan pada Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep karena ingin mengetahui seberapa jauh pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep.

Dimana berdasarkan fakta empiris yang terjadi di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep terkait kinerja pegawai adalah kinerja pegawai tidak berjalan sesuai peran dan fungsinya. Banyak pegawai yang bekerja semauanya sendiri, tidak memperhatikan hasil dari pekerjaan mereka. Kemudian beberapa pegawai masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas dikarenakan pegawai masih memiliki kemampuan yang minim, dimana mereka masih harus didikte atau disuruh untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, pegawai juga belum mampu berkreasi, berinovasi dan berimprovisasi dalam melaksanakan tugas. Apalagi sikap pegawai yang kurang mau membaca dan mengikuti peraturan yang ada. Kurang membaca akhirnya hanya akan menunggu perintah, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh dalam penyelesaian tugas. Berikut disajikan tabel penilaian kinerja ASN pada Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep tahun 2017-2020.

Tabel 1

Data Penilaian Kinerja ASN pada Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep Tahun 2018-2020

No.	Penilaian Perilaku/Sikap Mental	Jumlah Pegawai ASN	Jumlah Penilaian Hasil Kinerja Pegawai dari Banyaknya Pegawai		
			2018	2019	2020
1	Kejujuran	38	36	35	32
2	Loyalitas		38	38	38
3	Keaktifan		37	37	34
4	Kedisiplinan		35	33	30
5	Kerjasama		34	33	32
6	Ketepatan		36	32	29

Sumber: Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa selama tiga tahun terakhir kinerja ASN di Penataan Ruang Kabupaten Pangkep tiap tahunnya mengalami penurunan. Dimulai dari kejujuran pegawai yang tiap tahunnya terdapat pegawai yang tidak jujur dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai juga mulai banyak yang tidak terlalu aktif dalam bekerja pada tahun 2020. Kemudian tingkat kedisiplinan pegawai tiga tahun terakhir juga mengalami penurunan. Banyak ASN yang tidak disiplin dalam bekerja. Kerja sama antar ASN juga mengalami penurunan. Banyak ASN yang lebih suka bekerja sendiri daripada bekerja sama dengan tim. Dan yang terakhir ketepatan dalam bekerja juga ikut menurun dari tahun 2018 - 2020. Banyak pegawai yang tidak bekerja secara tepat sehingga biasa terjadi kesalahan dan memakan banyak waktu untuk menyelesaikannya.

Kinerja pegawai yang tidak maksimal tersebut disebabkan oleh kurangnya pemberian pelatihan terhadap pegawai untuk mengasah kemampuannya dalam bekerja. Berikut disajikan tabel pelaksanaan pelatihan yang telah dilaksanakan selama tiga tahun terakhir yaitu:

Tabel 1.2

Data Pelaksanaan Pelatihan Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep Tahun 2018-2020

Tahun	Materi Pelatihan	Jumlah Peserta Yang Diajukan	Actual Peserta yang Hadir	Durasi	Evaluasi Pelatihan
2018	Fungsi Penataan Ruang dan Pengendalian	20	15	14 jam	70%
2019	Sistem Informasi Tata Ruang	15	10	18 jam	50%
2020	Tidak ada pelatihan dikarenakan pandemi covid-19	0	0	0	0

Sumber: Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep

Berdasarkan tabel 1.3 diperoleh bahwa selama tiga tahun terakhir Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep hanya dua kali melaksanakan pelatihan untuk pegawainya. Durasi pelatihan juga kurang dari 20 jam pertahun. Pelatihan tersebut juga tidak dihadiri oleh pegawai. Ada beberapa peserta yang berhalangan hadir dengan alasan yang tidak jelas/tanpa keterangan. Sehingga berdasarkan hasil evaluasi pemberian pelatihan hasilnya tidak cukup memuaskan.

Pelatihan yang dilakukan dikeluhkan oleh pegawai seperti pelatih tidak menggunakan bahasa yang mudah dimengerti sehingga materi sulit untuk dipahami oleh pegawai. Kemudian materi pelatihan juga sebelumnya sudah pernah diikuti oleh beberapa pegawai sehingga terjadi kebosanan bagi pegawai untuk mengikuti kembali pelatihan tersebut. Maka diharapkan agar pelatihan yang diberikan sebaiknya minimal 20 jam pertahun serta materi yang diikuti sebaiknya bukan materi yang berulang dengan instruktur pelatih yang memiliki metode penyampaian materi yang mudah untuk dipahami oleh pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan pada tahun 2014

memperoleh hasil bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Blasius pada tahun 2017 memperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin sering seorang pegawai diberikan pelatihan, maka semakin meningkat pula kinerjanya dalam bekerja.

Selain faktor pelatihan yang menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal, promosi jabatan juga turut menjadi penyebab kinerja pegawai menjadi tidak bagus. Hal tersebut ditunjukkan dengan masih adanya beberapa jabatan struktural (kepala bidang dan kepala seksi) yang belum memenuhi persyaratan untuk promosi. Hal ini tentunya diharapkan agar Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep agar dapat lebih memperhatikan pegawainya belum memiliki kesempatan untuk dipromosikan.

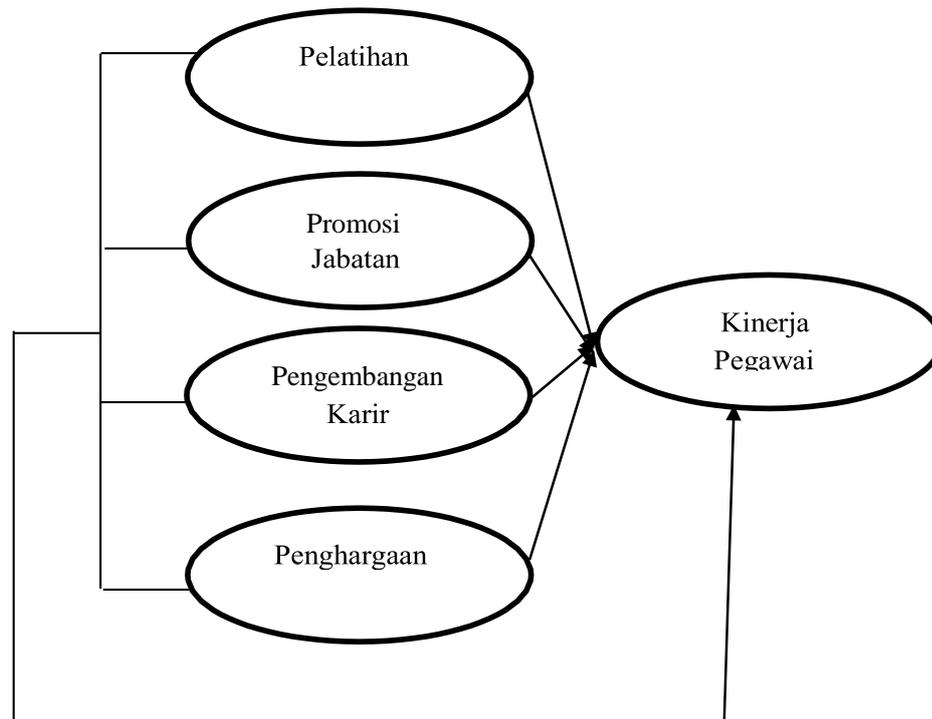
Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Dwi Widyani pada tahun 2020 tahun lalu memperoleh hasil bahwa promosi jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jum iyati pada tahun yang sama yaitu tahun 2020 memperoleh hasil bahwa promosi jabatan mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara maksimal.

Karena sulitnya seorang untuk dipromosikan maka hal inilah menjadi keluhan para pegawai terkait pengembangan karir yaitu tidak ada peraturan yang jelas mengenai mutasi kerja. Jika memang diperlukan, maka mutasi dilaksanakan tanpa ada pedoman yang jelas bagi pegawai, sehingga menyulitkan bagi pegawai untuk menyusun rencana karirnya ke depan. Ada beberapa pegawai yang golongan IV yang masih menduduki jabatan staf biasa dan masih banyak pula golongan III yang sudah cakap tetapi karena tidak ada akses dengan pejabat maka jabatan dilompati oleh pegawai yang golongan dan masa kerjanya berada dibawahnya padahal dari segi kepangkatan dan pengalaman sudah mencukupi untuk diangkat menduduki jabatan struktural. Maka sangat diharapkan agar Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep dapat lebih menyoroti para pegawai yang sebenarnya berkompeten untuk dapat mengembangkan karirnya. Pada tahun 2017 juga Gian F. Kaseger memperoleh hasil bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ammar Balbed pada tahun 2019 menunjukkan bahwa pengembangan karir mampu mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai. Semakin pegawai mengembangkan karirnya maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kemudian penyebab kurangnya kinerja pegawai adalah kurangnya pemberian penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga pegawai merasa kecewa sehingga tidak bersemangat lagi untuk bekerja dan akhirnya berakibat pada kinerjanya dalam menyelesaikan tugas. Maka diharapkan agar Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep sebaiknya sering - sering memberikan reward atau penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar mereka dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Andhika Risda Lestari pada tahun 2021 baru-baru ini memperoleh hasil bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor pemberian penghargaan.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Diduga pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep
2. Diduga pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep.
3. Diduga pelatihan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indicator, dan setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan symbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep Sedangkan waktu penelitian direncanakan akan dilakukan pada bulan Mei 2021 sampai dengan bulan Juni tahun 2021 atau kurang lebih satu bulan.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian masuk ke dalam uji regresi berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) dan koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	-.277	.201		-1.376	.178
PELATIHAN	.166	.053	.188	3.153	.003
PROMOSI JABATAN	.219	.101	.221	2.156	.038
PENGEMBANGAN KARIR	.531	.113	.521	4.708	.000
PENGHARGAAN	.138	.062	.132	2.239	.032

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 1 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,277 + 0,166X_1 + 0,219X_2 + 0,531X_3 + 0,138X_4$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,277 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar -0,277.
- Nilai 0,166 pada variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pelatihan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,166 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pelatihan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,166 satuan. Sehingga pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,219 pada variabel promosi jabatan (X<sub>2</sub>) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi promosi jabatan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,219 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 promosi jabatan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,219 satuan. Sehingga promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,531 pada variabel pengembangan karir (X<sub>3</sub>) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengembangan karir, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,531 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pengembangan karir maka akan

meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,531 satuan. Sehingga pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

- e. Nilai 0,138 pada variabel penghargaan (X4) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi penghargaan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,138 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 penghargaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,138 satuan. Sehingga penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan

### **Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis t hitung pelatihan sebesar 3,153 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,689. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $3,153 > 1,689$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,003 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung promosi jabatan sebesar 2,156 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,689. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $2,156 > 1,689$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,038 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian promosi jabatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung pengembangan karir sebesar 4,708 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,689. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $4,708 > 1,689$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung penghargaan sebesar 2,239 dan untuk nilai t tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 1,689. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar  $2,239 > 1,689$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,032 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian penghargaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung  $> F$  tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas

dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Tabel 2 Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.825	4	1.456	147.548	.000 <sup>b</sup>
Residual	.326	33	.010		
Total	6.151	37			

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 2 dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 4$  dan  $df_2 = 33$  maka  $f_{tabel}$  didapat ( $4:33$ )=2,66. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 147,54 > 2,66 nilai  $f_{hitung}$  >  $f_{tabel}$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dimana jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 <sup>a</sup>	.947	.941	.099

Sumber : Data primer, 2021

Nilai R memperoleh nilai korelasi sebesar  $R=0,973$  yang artinya korelasi atau hubungan antara pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 97,3%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar  $0,947$  yang artinya sebesar 94,7% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh bahwa pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013), Pelatihan adalah Suatu proses

pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai yang mampu.

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Promosi jabatan juga dapat diartikan sebagai pengembangan karir seseorang yang bekerja di sebuah organisasi. Promosi mempunyai peranan penting bagi pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan adanya 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, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai

Promosi jabatan mempunyai arti penting bagi para pegawai secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh kantor akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di organisasi agar pegawai dan organisasi dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya. Dengan begitu, pegawai akan merasa senang karena tahu bahwa karirnya tidak hanya berhenti pada jabatan itu akan tetapi terdapat pengembangan karir yang akan mengembangkan dirinya untuk posisi yang lebih baik lagi.

Suasana hati seseorang sangat mempengaruhi kinerjanya. Saat suasana hati sedang baik, pegawai pun cenderung lebih produktif. Sebaliknya, saat suasana hati buruk, maka menyelesaikan pekerjaan pun akan terasa lebih sulit dan tidak bersemangat dalam bekerja. Penting bagi suatu organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang baik demi meningkatkan semangat kerja pegawai. Cara untuk menciptakan kondisi kerja yang demikian adalah dengan memberikan penghargaan. Dengan adanya pemberian reward, suasana hati pegawai saat bekerja pun akan selalu positif. Mereka tahu ada hadiah yang menunggu untuk diambil jika mereka bersungguh-sungguh saat bekerja. Hasilnya, para pegawai akan lebih semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Penataan Ruang Kabupaten Pangkep. Dalam upaya mengembangkan karir, pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini

akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material. Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan instansi.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden maka dipe roleh bahwa kriteria pengembangan karir didasarkan pada pertimbangan objektif, rasional dan diketahui oleh pegawai. Pegawai memiliki akses informasi tentang peluang mereka untuk dipromosikan. Kemudian pimpinan langsung terlibat dalam perencanaan karir masing-masing pegawainya.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan, promosi jabatan, pengembangan karir dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Binsis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, Werdi Yudistira Martino. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai PT Home Centre Indonesia. *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 4, No.3, Hal: 466-475.
- Kaseger, Gian F. Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.7, Hal: 3058-3067.
- Mangkumanegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marfiansyah, Fajar. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Ilkim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Management and Business Applied*, Vol.1, No.2, Hal: 67-76.
- Ramadhan, Hanin Dita. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja Pegawai PT Puncak Simole Jaya. *Tesis*. Universitas Mercu Buana.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyani, Anak Agung Dwi. 2020. Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SInarmas Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, Vol. 2, No.1, Hal: 80-88.