

PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPETENSI DAN DIKLAT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PNS INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI BARAT

Nurmulyana Tahir^{*1}, Muhammad Hidayat², Badaruddin³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}nurmulyanatahir63@gmail.com, ²hidayat2401@yahoo.com, ³badar@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Promosi Jabatan, Kompetensi dan Diklat terhadap Produktivitas Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dengan sampel sebanyak 77 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompetensi dan Diklat terhadap Produktivitas Kerja pegawai, sedangkan Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Promosi Jabatan, Kompetensi dan Diklat terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Kata kunci : Promosi Jabatan, Kompetensi, Diklat, dan Produktivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Promotion, Competency and Training on Work Productivity of Inspectorate employees of West Sulawesi Province. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Inspectorate of West Sulawesi Province and was carried out from May to June 2023. The research population was all employees in the working area of the West Sulawesi Provincial Inspectorate with a sample of 77 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a partial positive and significant influence between Competence and Training on Employee Work Productivity, while Promotions partially had a negative effect on Employee Work Productivity. While simultaneously there is a positive and significant influence between Promotion, Competence and Training on Employee Work Productivity. Competence is the most dominant variable influencing work productivity.

Keywords : Promotion, Competence, Training and Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu bagian yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi, selain itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi, tanpa ada peran sumber daya manusia dengan baik dan berkualitas maka tujuan yang akan diharapkan pada organisasi atau institusi yang ada tidak dapat terlaksana secara efektif. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang (Sedarmayanti, 2017). Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan individu masing-masing yang bekerja didalamnya. Untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena pegawai biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya

terpenuhi. Keadaan ekonomi yang semakin berkembang setiap organisasi mengusahakan peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas disegala bidang. Demi menunjang terwujudnya hal tersebut diharapkan setiap pegawai memberikan sumbangsinya kepada organisasi dengan cara melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi. Perlu dilakukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memperjelas peran, hasil, dan tanggung jawab pegawai untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Selain itu suatu organisasi harus mampu mengukur Produktivitas Kerja pegawainya untuk mengetahui tingkat pencapaian individu pegawai dan tingkat pencapaian tujuan organisasi, untuk Diklat pegawai, sebagai dasar perbaikan untuk Produktivitas Kerja pada periode berikutnya, sebagai pertimbangan untuk pemberian penghargaan dan sanksi, serta untuk pembayaran gaji, tunjangan, kompensasi, dan lain-lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa Instansi berkewajiban memperhatikan kebutuhan pegawainya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh Instansi terhadap pegawainya, salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan kerja bagi pegawai agar memiliki keahlian dalam pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017).

Pelaksanaan promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan Instansi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai, 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. Menurut Supriyadi (2015), Melalui promosi ini, pegawai akan bekerja lebih aktif dan dapat mengembangkan kemampuannya melalui jabatan baru, sehingga memberikan perkembangan yang baik bagi Instansi. Dibandingkan dengan gaji lainnya, pegawai menganggap promosi adalah hal yang paling menarik, karena promosi bersifat permanen dan berlaku dalam jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang pegawai dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Promosi jabatan yang berdasarkan atas asas keadilan dan obyektifitas akan membuat pegawai merasa puas karena mereka merasa bahwa usaha mereka selama ini dihargai oleh pihak Instansi dan pegawai dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

Penempatan pegawai ke jenjang yang lebih tinggi ini juga harus dilakukan dengan tepat sasaran yaitu melalui penilaian prestasi kerja untuk mengetahui apakah pegawai tersebut memang layak dan kompeten untuk dipromosikan. Promosi jabatan berperan penting dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih aktif. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil pencapaian individu atau pegawai dalam hal kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa masih ada beberapa kekurangan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat terkait promosi jabatan, terkadang pelaksanaan promosi untuk menduduki jabatan struktural tertentu tidak berdasarkan pada prinsip profesionalisme dan syarat obyektif yang ditetapkan, terkadang jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya..

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas Produktivitas Kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berProduktivitas Kerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2015)

menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

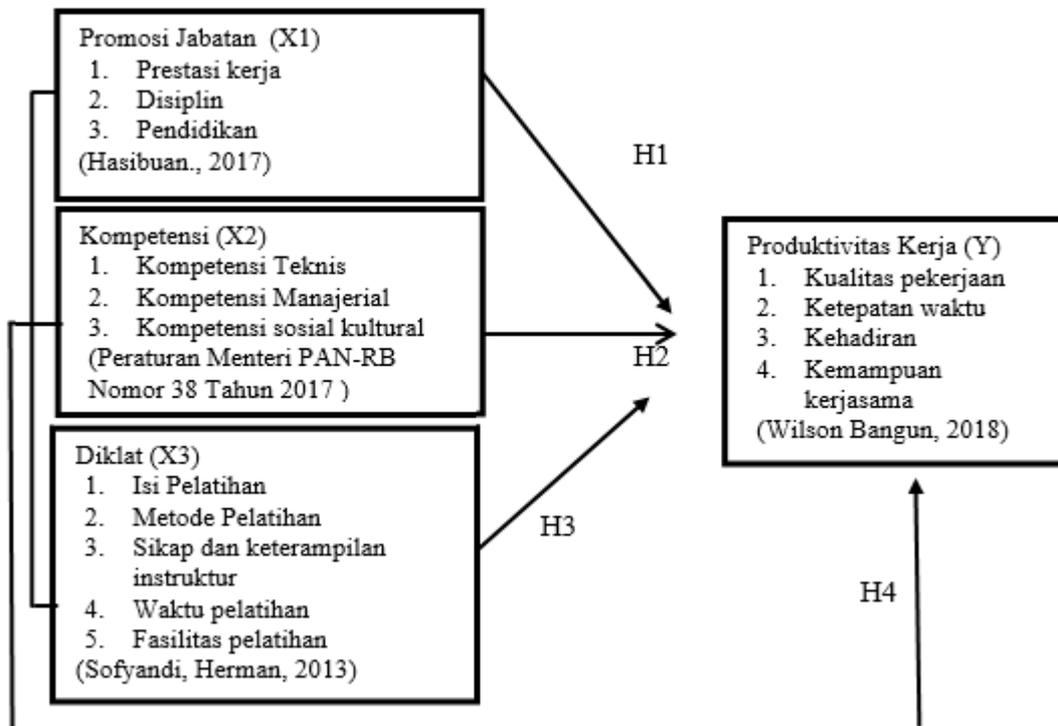
Sinaga (2015) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sudah termasuk dalam kategori baik, akan tetapi berdasarkan pengamatan peneliti, bahwa masih ada beberapa pegawai yang harus meningkatkan kompetensinya apalagi pada era teknologi sekarang ini, yang hampir semua pekerjaan dilakukan dengan cara komputersasi sehingga menurut peneliti perlu ditingkatkan pemahaman terkait penggunaan teknologi.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi produktivits pegawai adalah diklat. Pendidikan dan pelatihan menurut Dessler dalam Jurnal Wirotomo & Pasaribu, (2015) merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Mumu (2015) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil. Permasalahan yang peneliti dapati terkait pelatihan dan pendidikan adalah rendahnya frekuensi pelatihan yang diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, padahal dengan mengikuti pelatihan maka akan meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas Pemerintahan.

Pada penelitian ini, objek penelitiannya adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 24 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah dan Badan Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2021 Nomor 24), maka Inspektorat mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah. Dalam melaksanakan Tugas Pokok, Inspektorat tidak lepas dari ketentuan dan standar baik yang diamanahkan langsung lewat Peraturan Pemerintah sebagai bagian dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) maupun standar yang dikeluarkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) seperti mematuhi kode etik, melaksanakan standar audit dan melaksanakan telaah sejawat (feer reviu). Selain itu, Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat terus berbenah diri untuk meningkatkan kapabilitas dan berhasil naik pada level 3 (tiga), integritas yang mampu menilai, efektifitas, ekonomis suatu kegiatan dan mampu memberikan konsultasi pada tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian intern.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat “Pengaruh Promosi Jabatan, Kompetensi, dan Diklat terhadap Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat ”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
4. Diduga Promosi Jabatan, Kompetensi dan Diklat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
5. Diduga Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 77 orang, sampel sebanyak 77 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Promosi Jabatan

Promosi Jabatan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,019	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada kuesioner Promosi Jabatan memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,000 dan $0,019 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Promosi Jabatan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Kompetensi

Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Kompetensi memiliki nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Diklat

Diklat	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,008	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Diklat nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Diklat dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Produktivitas Kerja nilai *Pearson Correlation* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Produktivitas Kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Promosi Jabatan	0,778	<i>Reliable</i>
Kompetensi	0,777	<i>Reliable</i>
Diklat	0,759	<i>Reliable</i>
Produktivitas Kerja	0,759	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Promosi Jabatan sebesar 0,778, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kompetensi sebesar 0,777, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Diklat sebesar 0,759 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,759. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Promosi Jabatan, Kompetensi, Diklat dan Produktivitas Kerja dinyatakan *reliable*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.189	2,571		1,240	,219		

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
X1	-.573	,175	-.701	-3,281	,002	,106	9,425
X2	1.086	,185	1.250	5,864	,000	,107	9,367
X3	.273	,071	,306	3,868	,000	,773	1,294

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.189 + -0,573X1 + 1.086X2 + 0,273X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 3.189 dengan asumsi predictor Promosi Jabatan (X1), Kompetensi (X2) dan Diklat (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Produktivitas Kerja pegawai sebesar 3.189 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X1 sebesar -0,573 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai sebesar -0,573 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X2 sebesar 1.086 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai sebesar 1,086 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X3 sebesar 0,273 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai sebesar 0,273 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Promosi Jabatan (X1) sebesar -3.281 > t tabel 1.991, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Kompetensi (X2) sebesar 5.864 > 1.991 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

3. Pengaruh Diklat Terhadap Produktivitas Kerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Diklat 3.868 > 1.991 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Promosi Jabatan, Kompetensi dan Diklat berpengaruh secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil uji ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.874	3	112.958	44.418	.000 ^a
	Residual	185.645	73	2.543		
	Total	524.519	76			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA						
b. Predictors: (Constant),Promosi Jabatan, Kompetensi dan Diklat						

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 44.418 > F tabel 2.73, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Promosi Jabatan, Kompetensi dan Diklat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficien Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Kompetensi dengan nilai “*Standardized Coefficien Beta*” sebesar 1.250 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Kompetensi (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Kompetensi yang dimiliki pegawai, maka pekerjaan akan sulit diselesaikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai **R square**

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.646	.632	1.595	2.474
a	Predictors:(Constant), Promosi Jabatan(X1), Kompetensi(X2),				
b	Diklat(X3).				
	Dependent Variable : Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.646 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Promosi Jabatan (X1), Variabel Kompetensi (X2) dan variabel Diklat (X3) sebesar

64,6%. Sisanya, sebesar 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Promosi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja PNS Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,002 > 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Menurut Priansa (2016), menyatakan bahwa promosi jabatan terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab, dan atau levelnya. Sedangkan dalam Wirawan (2015), promosi jabatan adalah penghargaan dengan memberikan kenaikan pangkat atau jabatan lebih tinggi dari pada sebelumnya..

Pada penelitian ini variabel Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus salim dan Satria (2022) yang mengatakan bahwa Promosi Jabatan dan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pejabat Pengawas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitan yang dilakukan oleh Muhammad Fahrizal (2013) yang mengatakan bahwa Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja PNS pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan Produktivitas Kerja pegawai.

Pada penelitian ini variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto Ndruru (2022) yang mengatakan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitan yang dilakukan oleh Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar (2018) yang mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.

c. Pengaruh Diklat terhadap Produktivitas Kerja PNS pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Diklat terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan menurut Dessler dalam Jurnal Wirotomo & Pasaribu, (2015) merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil.

Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, dengan tujuan pengembangan tenaga kerja untuk dapat memperoleh tiga hal, seperti jika seseorang dilatih, maka selama pendidikan, orang tersebut diberitahu atau diberikan pengetahuan mengenai tentang bagaimana cara-cara baik dalam melakukan suatu pekerjaan, jadi latihan sebenarnya diadakan untuk mengisi kesenjangan antara ilmu pengetahuan, keahlian, sikap, dan pemikiran yang dimiliki seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau tugasnya.

Pada penelitian ini Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PNS Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabu Dimas dan Daslan Simanjuntak (2017) yang mengatakan bahwa Pendidikan Dan Pelatihan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara.

2. Pengaruh Promosi Jabatan, Kompetensi dan Diklat Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Promosi Jabatan, Kompetensi dan Diklat secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Promosi Jabatan, Kompetensi dan Diklat terhadap Produktivitas Kerja pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham Rosma Achmad (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Sdm, Motivasi Kerja Dan Diklat Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, adapun hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Kompetensi SDM, Motivasi Kerja Dan Diklat berpengaruh secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Chris Jerico (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Promosi Jabatan secara simultan Terhadap produktivitas kerja Pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.

3. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “Standardized Coefficient Beta” sebesar 1.250. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reigon Jumentoro (2019) yang melihat Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo Adapun hasil yang didapatkan adalah variabel Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
4. Promosi Jabatan, Kompetensi dan Diklat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
5. Kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Sanim, Sinaga. (2015). *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol.VI No.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.
- Alex, Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia. Bandung.
- Armaniah, Henny. (2018). “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Staf.” Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT).
- Armelia, P. A., dan Wahyuni, M. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Efektivitas Pengendalian Intenal dan Moral Sensitivity Terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengerolaan Keuangan Desa. *Vokasi: Jurnal Riset Akuntansi*, 9(2), 61-70.
- Baharuddin., & Wahyuni, E. N. (2015). *Teori Belajar & Pembelajaran*. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.

- Bejo, Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Hal 291. Bumi Aksara. Jakarta.
- Duwi, Priyatno. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny., dan Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Fauzi, Firman., dan Siregar, H, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan terhadap Diklat di Perusahaan Konstruksi PTWB Wilayah Penjualan III Jakarta. *Jurnal of Entrepreneurship Management and Industry*. Vol. 2. No. 1.
- Firmansyah, Anang. (2019). *Manajemen*. Penerbit PMN. Jakarta.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27-34.
- Handayani, Wahyu, Ningrum. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur PT. ABC Batam”. *Jurnal Aplikasi Administrasi Vol 21 No 1*.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Imam, Gunawan, S. M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta. BPFE.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Natsir, U. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Mote Water Filterindodi Kota Makassar. *Economix*, 6(2).

- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, 6(2).
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pakpahan, Edi, Saputra. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). Universitas Brawijaya Malang.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2, p. 1-5.
- Priansa. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit. Alfabeta Bandung.
- Rachmaniza, Shafira. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. | Jurnal Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung 6(1): 11–16.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 2(1), 121-132.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang, P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Akarsa.
- Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung. Alfabeta.
- Sumarni, Murti., dan John, Soeprihanto. (2014). Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan). Yogyakarta. Liberty.
- Suparyadi. (2015) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. CV. Andi Offset.
- Tirtarahardja, Umar., dan S. L. La, Sulo. (2015). Pengantar pendidikan. Jakarta. Rineka Cipta.
- Veithzal, Rivai, Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok. PT RAJAGRAFINDO.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Warta.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.

Wirotoomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Diklat, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 153627.

Yulianisa, Rizal, F., Oktaviani., & Abdulah, R. (2018). Tinjauan Keterampilan Abad 21 (21st Century Skills) di Kalangan Guru Kejuruan (Studi Kasus: SMK Negeri 2 Solok). *CIVED Jurusan Teknil Sipil*, 20(10), 1-8.

Undang-undang

Undang- Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.