

Pengaruh Diklat dan Promosi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanggamus

David Ahmad Yani

Email: david.ahmadyani@gmail.com

Meriyance (16010007)

Abstrak: Tujuan dari penelitian untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Diklat dan Promosi terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor BKPSDM Kabupaten Tanggamus. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Tanggamus yang berjumlah 45 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 45 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diklat dan promosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tanggamus.

Kata Kunci: Diklat, Promosi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanggamus sebagai penyelenggara Manajemen Kepegawaian Daerah berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien, agar mampu mendorong peningkatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dan kualitas pelayanan publik hingga tercipta tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*). Pada awal Pemekaran Kabupaten Tanggamus pada tahun 2004, Instansi BKPSDM merupakan bagian dari kantor Bupati dengan nama Kepala Bagian Kepegawaian (Kabag Kepegawaian). Seiring dengan bertambahnya jumlah ASN di Kabupaten Tanggamus, maka Kabag Kepegawaian berdiri sendiri menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berlokasi di Komplek Perkantoran Pemkab Tanggamus.

Peningkatan kualitas ASN dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan aparatur sipil negara secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja aparatur sipil negara yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain pendidikan dan pelatihan, kualitas ASN juga dapat ditingkatkan melalui promosi jabatan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan Promosi

kerja pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja dan menjamin keberhasilan lembaga tersebut dalam mencapai sasarannya, dengan menyeimbangkan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini.

Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan. Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang di berikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Jabatan merupakan tanggung jawab yang diemban setiap pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Promosi jabatan dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk me Promosi pegawainya untuk meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan pada jabatan tertentu, apakah sebagai pimpinan puncak (*Top Manager*), kepala Bagian (*midle manager*), atau kepala unit (*unit manager*) yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas pegawai dalam bekerja. Permasalahan kompensasi, promosi jabatan dapat terjadi pada setiap organisasi kerja, terlebih lagi jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai, yang masing-masing faktor akan memberikan dampak yang berbeda-beda.

Promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Mangkunegara (2010) bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa “Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

Hasibuan (2016) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa. b) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya. c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas atas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Michel dalam Sedarmayanti (2014) indikator kinerja meliputi: a) Kualitas pelayanan

(*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaannya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja. b) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen. c) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja. d) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. e) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

Pendidikan dan Pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang selanjutnya disebut diklat adalah proses belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi ASN. Pendidikan menurut Fuad (2011) adalah "Usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan."

Kemudian, John dalam Hasbullah (2012) mengatakan, "Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia". Selanjutnya, Suwatno (2013) menjelaskan, "Pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan." Berdasarkan beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sikula dalam Mangkunegara, (2010) mengemukakan bahwa, "Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas." Kemudian, Berdasarkan SK Menpan No. 01/Kep/M. Pan/2001 dalam Sedarmayanti (2014) menjelaskan, "Pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu."

Gomes (2013) mengatakan, "Pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang dilakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dapat di selesaikan dengan baik." Selanjutnya, Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2016) adalah "Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan." Berdasarkan beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Selanjutnya, Hasibuan (2016) menjelaskan indikator pendidikan dan pelatihan antara lain: 1) Kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja. 2) Relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan. 3) Efektifitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan. 4) Membangun Integritas

peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan.

Kemudian, indikator pelatihan dan pendidikan menurut Mangkunegara (2010) antara lain: 1) Pendidikan, 2) Prosedur Sistematis, 3) Keterampilan teknis, 4) Mempelajari pengetahuan, 5) Mengutamakan praktek dari pada teori

Promosi

Promosi merupakan suatu Promosi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu perusahaan untuk menjadi lebih baik dan lebih maju dari posisi yang dimiliki saat ini. Promosi berperan penting bagi setiap karyawan dan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan, karena dengan adanya promosi menandakan bahwa adanya kepercayaan dan pengakuan dari perusahaan akan kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menempati suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi Jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya. Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan ter Promosi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja, sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Hasibuan (2014) mengatakan, “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.” Kemudian, Rivai (2014), promosi jabatan adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Artinya promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Adapun indikator-indikator promosi jabatan Wahyudi (2012), sebagai berikut: 1) Kejujuran yang dimiliki. 2) Loyalitas. 3) Tingkat Pendidikan/Prestasi Kerja. 4) Pengalaman Kerja/Senioritas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Tanggamus yang berjumlah 45 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 45 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,13280791
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,057
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,728
Asymp. Sig. (2-tailed)		,501

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov Test* sebesar 0,728 dengan probabilitas 0,501. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*	Between Groups	(Combined)	201,492	9	22,388	4,554	,000
		Linearity	121,596	1	121,596	24,734	,000
		Deviation from Linearity	79,896	8	9,987	2,031	,050
	Within Groups	515,196	105	4,916			
	Total	617,684	114				

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Diklat (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

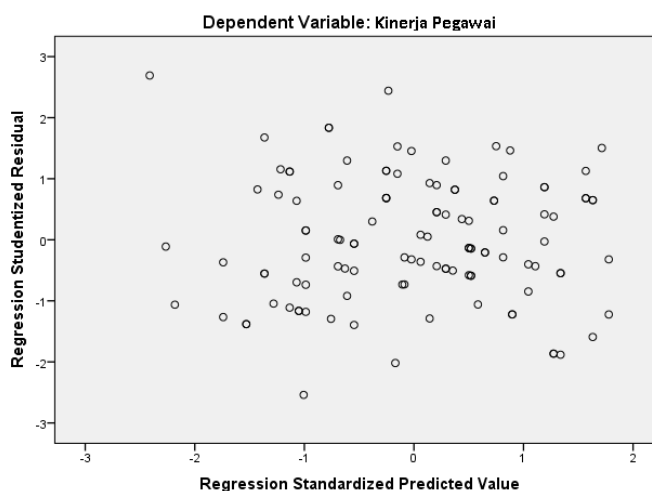
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*	Between Groups	(Combined)	101,769	9	11,308	1,928	,056
		Linearity	19,934	1	19,934	3,398	,001
		Deviation from Linearity	81,835	8	10,229	1,744	,097
	Within Groups	615,918	105	5,866			
	Total	717,687	114				

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,001 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Promosi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Dari gambar diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas

Uji Hipotesis

Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,454	1,343		10,014	,000
	Diklat	,515	,087	,408	5,703	,000
	Promosi	,263	,088	,156	2,342	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} > 1.67943$ sedangkan apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari $t_{tabel} < 1.67943$ maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh variabel Diklat (X1) secara individu/parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Diklat (X1) sebesar 5,703 terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 5,703 > t_{tabel} 1.67943$ maka ada berpengaruh positif dan signifikan Diklat (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Pengaruh variabel Promosi (X2) secara individu/parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Diklat (X2) sebesar = 1,842 terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 2,342 > t_{tabel} 1.67943$ maka ada berpengaruh positif dan signifikan Diklat (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,450 ^a	,344	,340	2,27284

a. Predictors: (Constant), Diklat, Promosi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,340 hal ini berarti 34% variasi variabel Variabel Diklat, Promosi, Kinerja Pegawai diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,454	1,343		10,014	,000
	Diklat	,515	,087	,408	5,703	,000
	Promosi	,263	,088	,156	2,342	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Diklat sebesar 0,416 dan Promosi sebesar 0,162 dan juga menghasilkan constanta sebesar 13,449 sehingga persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$
$$Y = 10,454 + 0,515 X_1 + 0,263 X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna bahwa: Variabel Diklat dan Promosi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai konstanta sebesar 0,515 dan 0,263

Pembahasan

Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil t_{hitung} sebesar 5,703 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.67943 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Diklat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien Diklat sebesar 0,416, hal ini berarti bahwa, jika pemahaman Diklat ditingkatkan maka peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran meningkat sebesar 0,515 Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai adalah 5,15 %. Hal ini dapat diartikan bahwa Diklat dalam hal ini bisa meningkatkan Kinerja Pegawai karena semakin tinggi Diklat yang digunakan seseorang maka Kinerja Pegawai juga meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2016) adalah "Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan". Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, namun peningkatan kinerja pegawai pada masing-masing organisasi mempunyai presentase sendiri, begitu juga pada BKPSDM Kabupaten Tanggamus. Program-program yang ada dalam pendidikan dan pelatihan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Lembaga akan memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas kerja, stabilitas kerja, dan fleksibilitas kerja sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemimpin selalu mengikut sertakan pegawainya dalam proses pendidikan dan pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai maka pegawai mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi pegawai baik pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang semakin meningkat dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seperti diklat ini.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang lainnya yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Dartha, 2010; Ningsi dkk., 2016)

Pengaruh Promosi terhadap Kinerja.

Selain itu pada Promosi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada masyarakat di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,342 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.67943 dengan

tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Promosi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai masyarakat di Indonesia.

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien Promosi sebesar 0,263, hal ini berarti bahwa, jika pemahaman Promosi ditingkatkan maka peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran meningkat sebesar 0,263. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Diklat dan Promosi terhadap Kinerja Pegawai adalah 2,63%. Hal ini dapat diartikan bahwa Promosi dalam hal ini bisa meningkatkan Kinerja Pegawai karena semakin tinggi Promosi yang digunakan seseorang maka Kinerja Pegawai juga meningkat.

Pengertian Promosi Jabatan yaitu Sehubungan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan pada umumnya yaitu *going concern dan profit motif* maka unsur produktifitas kerja yang harus dapat dicapai oleh setiap individu yang ada didalam perusahaan adalah produktifitas yang maksimal. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalu mampu mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan baik dan lebih baik dari sebelumnya, serta memberikan kepastian kepada mereka promosi jabatan yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi perusahaan.

Promosi jabatan merupakan perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya. Sehingga, dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya. Pada dasarnya pegawai yang mempunyai keinginan mengalami kenaikan jabatan yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja dinyatakan sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan dalam organisasi.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang lainnya yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Rahayu, 2017; Ningsi dkk., 2016)

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Pengaruh variabel diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh variabel promosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Tanggamus.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja.
- As,ad, Moh. (2014). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Azhari. (2011). *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dartha, I.K. (2010). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 6(2), 140-160
- Fuad, H. Ihsan. (2011). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Cordose Fanstino. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hardiati, Sri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasbullah. (2012). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). *Organisasi dan Promosi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmial Manajemen dan Bisnis*. 17(1), 1-17
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. (2014). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. pln (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131-143.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18-29.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia, Keuangan*. 5(1), 59-75
- Rivai, Zainal Veithzal dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Imam. (2012). *Pengembangan Pendidikan Strategi, Inovatif dan Kreatif dalam mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.