

PENGARUH PROMOSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Nurul Cholifah
pejuangtogapasca@gmail.com
Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur atau yang selanjutnya disebut BKPPD, mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang kepegawaian dan pendidikan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan promosi dan pelatihan.

Kata Kunci : promosi, pelatihan, kinerja pegawai

I. Pendahuluan

Setiap organisasi harus memiliki strategi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat mampu mengolah sumber daya yang baik untuk mencapai organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu Organisasi, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat mengembangkan kinerjanya lebih baik.

Organisasi dituntut untuk selalu melakukan penyempurnaan kualitas pegawai baik dari sisi kelembagaan maupun dari sisi sikap pegawai itu sendiri. Perbaikan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan mempengaruhi kinerja pegawai masyarakat secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan daya saing pegawai di suatu organisasi.

Pegawai memiliki kedudukan di setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan Organisasi

akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, oleh karena itu, pegawai memiliki peran sentral dalam kelangsungan Organisasi. Salah satu yang harus diperhatikan tentang kepegawaian adalah proses promosi pegawai. Dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas pegawai suatu organisasi, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut, organisasi berkewajiban memperhatikan kebutuhan pegawainya baik yang bersifat materiil maupun yang bersifat non materiil (Hendriyadi, 2017: 3).

Salah satu wujud perhatian organisasi terhadap pegawainya ialah memberikan promosi yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat terkait dengan prestasi kinerja yang dimilikinya. Promosi jabatan dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk memotivasi pegawainya dalam meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk dipromosikan pada posisi jabatan tertentu. Dalam rangka

meningkatkan kinerja pegawai bukan hanya mengadakan promosi tetapi juga perlu melakukan sebuah pelatihan pegawai, dengan harapan pegawai nantinya dapat mengetahui apa tugas dan tanggung jawab yang ia emban dalam organisasi, (Pramitasari, 2018: 2).

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seoseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Salah satu langkah yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan.

Dalam mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, para pegawai harus mendapatkan program pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Pelatihan sangat diperlukan dalam membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel. Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi.

Meningkatnya kemampuan para pegawai tentunya membawa hal positif bagi organisasi. Hal positif tersebut adalah pegawai dapat

memiliki wawasan yang luas dan menguasai bidang pekerjaannya. Pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai, oleh karena itu setiap Organisasi yang ingin berkembang, pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan promosi dan pelatihan. Namun terdapat tantangan yang mencakup yaitu keusangan pegawai, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur atau yang selanjutnya disebut BKPPD, mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang kepegawaian dan pendidikan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai salah satu institusi pemerintahan juga mempunyai strategis membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah di lingkungan pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil dimaksud diarahkan pada upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas serta profesionalme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang harus dilaksanakan yakni meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas pegawai,

penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian pegawai. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, BKPPD mempunyai fungsi menyiapkan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan serta penataan manajemen kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah dan juga menjalankan berbagai program kegiatan yaitu antara lain program pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana aparatur, peningkatan disiplin aparatur, peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, pembinaan dan pengembangan aparatur.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai pada BKPPD Kabupaten Lampung Timur pada tanggal 12 sampai dengan 15 Oktober 2018 terdapat beberapa informasi yang berkaitan dengan promosi dan pelatihan. Informasi yang diberikan berkaitan dengan promosi yaitu adanya ketidakadilan yang dirasakan pegawai terkait dengan promosi yang diberikan tidak memenuhi persyaratan.

Selain itu, adapun kendala yang ditemui dalam halnya promosi pegawai pada jabatan struktural yaitu belum sepenuhnya dilakukan secara obyektif. Hal tersebut ditunjukkan oleh masih adanya beberapa jabatan struktural (kepala bidang, kepala sub bidang, kepala sub bagian) yang tidak sepenuhnya memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 dan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002

terutama persyaratan prestasi kerja dan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta senioritas. Promosi dalam jabatan struktural juga belum dilaksanakan melalui proses seleksi terbuka sebagaimana amanat UU. No. 5 Tahun 2014.

Selanjutnya, informasi yang didapat berkaitan dengan pelatihan yaitu tidak dilakukannya proses simulasi (praktek tentang materi yang disampaikan), seperti tidak menggunakan fasilitas khusus untuk mendeskripsikan suatu tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, serta instruktur pelatihan yang kurang mampu menjelaskan materi yang disampaikan kepada peserta pelatihan.

Selama ini permasalahan kinerja terletak pada karakteristik individu yang kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya. Seharusnya pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja dalam merespon tugas yang diberikan. Selain itu, dalam halnya keterampilan masih ada beberapa pegawai yang belum mampu mengoperasikan teknologi dengan baik sehingga hal tersebut menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Setiap organisasi tentunya memerlukan penilaian terhadap kinerja para pegawainya. Penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai bahan penelitian untuk mengambil langkah-langkah ke depan yang akan diambil oleh organisasi. Penilaian tersebut akan dipergunakan organisasi untuk mengukur tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur?
3. Apakah ada pengaruh promosi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur.

II. Tinjauan Pustaka

Menurut Agustian dan Alfian (2016: 127) promosi jabatan adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya. Promosi dapat didefinisikan sebagai perpindahan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di dalam

struktur organisasi, disertai dengan bertambahnya, baik hak maupun kewajiban. Menurut Suparinah (2018: 427) Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Zuchruffillah dkk (2018: 178) mengemukakan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Karia, et al (2016: 11) menjelaskan bahwa *training is positively related to job performance of employees and in turn organizational performance is significantly determined by training imparted to the employees hence training is a vital facet of performance in an organization*. Artinya pelatihan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan karyawan dan pada gilirannya kinerja organisasi secara signifikan ditentukan oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka pelatihan adalah aspek penting dari kinerja dalam suatu organisasi.

Menurut Meiprahastuti (2014: 161) pelatihan adalah merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Khadafi (2016: 42) Pelatihan adalah usaha untuk membekali pengetahuan, pengembangan kompetensi kerja, meningkatkan kemampuan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan.

Menurut Salutondok dan Soegoto (2015: 352) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nurdin, dkk (2015: 222) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Zarvedi, dkk (2016: 208) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Menurut Widodo (2017: 897) kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

III. Metodologi

Pada penelitian ini jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur sebanyak 37 orang, diketahui sehingga untuk menghitung jumlah sampel minimum dibutuhkan menggunakan rumus Slovin. Adapun jumlah minimum sampel yaitu 34 responden. metode pengumpulan data yang digunakan adalah *Random sampling* yaitu artinya, setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

IV. Hasil Penelitian

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Promosi	,118	34	,200	,955	34	,170
Pelatihan	,138	34	,100	,921	34	,017
Kinerja Pegawai	,090	34	,200	,958	34	,215

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel promosi, pelatihan dan kinerja pegawai memiliki nilai sig. > 0,05 sehingga dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Promosi-Kinerja Pegawai	1,960	0,134	Homogen
Pelatihan-Kinerja Pegawai	1,557	0,216	homogen

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig. > 0,05 sehingga variabel promosi terhadap kinerja pegawai dan variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai berasal dari data berdistribusi normal.

c. Pengujian secara Parsial (t)

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	77,654	20,226		3,839	,001
1 Promosi	,353	,168	,349	2,106	,043
Pelatihan	,208	,190	,182	1,095	,282

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Adapun persamaan dari hasil uji di atas yaitu $Y = 77,654 + 0,353X_1 + 0,208X_2$. Pada variabel promosi menunjukkan bahwa t_{hitung} yaitu $2,106 > 2,03$ dan $sig. 0,043 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel promosi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

pegawai. Pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa t_{hitung} yaitu $1,095 < 2,03$ dan $sig. 0,282 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

d. Pengujian secara Simultan (f)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	996,492	2	498,246	3,405	,046 ^b
Residual	4535,508	31	146,307		
Total	5532,000	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Promosi

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri atas pelatihan dan promosi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel

kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai f_{hitung} yaitu $3,405 > 3,30$ dan $sig. 0,046 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

V. Pembahasan

1. Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap kinerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa promosi memiliki pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana indikator-indikator promosi mencakup prestasi kerja yang ditunjukkan dalam bekerja, berdisiplin ketika melakukan sebuah pekerjaan,

kemampuan yang lebih tinggi serta mampu berfikir secara kreatif dalam mengerjakan tugas-tugas kerja yang diberikan kepadanya.

Promosi ini disambut baik dengan hasil kerja yang semakin meningkat, terlihat pegawai saat ini telah memperbaiki keterampilannya dalam bekerja, bekerja berpacu pada kualitas pekerjaan yang tinggi dan mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang embannya. Hal ini bisa dikatakan bahwa porosi telah diberikan kepada pegawai sesuai

dengan prosedur yang berlaku sehingga dapat menunjang kinerja pegawai menjadi semakin optimal.

Temuan ini sesuai dengan penelitian relevan yang telah peneliti cantumkan di bab II yaitu bahwa benar adanya promosi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Oktasaro pada tahun 2017 yang lalu.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan kedua menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Dimana variabel pelatihan dengan indikator-indikator pengembangan kompetensi kerja, memberikan materi program yang dibutuhkan, fasilitas pelatihan yang cukup serta instruktur yang berkemampuan, belum mampu secara optimal untuk mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengoptimalkan proses pelatihan yang berkualitas dan berkuantitas agar supaya mampu berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Perlunya memperbaiki proses pelatihan dari berbagai sisi ini menjadikan tugas tambahan bagi organisasi untuk mencari atau menemukan langkah strategis kedepan dalam proses pelatihan ini sehingga mampu berdampak pada peningkatan kinerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan kesungguhan dalam bekerja, keterampilan,

menngedepankan kualitas kerja serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.

Temuan ini tidak sesuai dengan penelitian relevan yang telah peneliti cantumkan di bab II yaitu bahwa benar adanya pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Safitri pada tahun 2013 yang lalu.

3. Pengaruh Promosi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan ketiga ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan promosi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa promosi memiliki pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana indikator-indikator promosi mencakup prestasi kerja yang ditunjukkan dalam bekerja, berdisiplin ketika melakukan sebuah pekerjaan, kemampuan yang lebih tinggi serta mampu berfikir secara kreatif dalam mengerjakan tugas-tugas kerja yang diberikan kepadanya dan variabel pelatihan dengan indikator-indikator pengembangan kompetensi kerja, memberikan materi program yang dibutuhkan, fasilitas pelatihan yang cukup serta instruktur yang berkemampuan ini mampu secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak Organisasi kepada pihak pegawai dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari pegawai untuk memotivasi dirinya sendiri sehingga muncullah dari dalam diri pegawai untuk mengikuti proses pelatihan dan mau menerapkan ilmu yang didapat ketika pelatihan kedalam kegiatan kerja sehari-hari.

VI. Kesimpulan

1. Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan promosi terhadap kinerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa promosi memiliki pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana indikator-indikator promosi mencakup prestasi kerja yang ditunjukkan dalam bekerja, berdisiplin ketika melakukan sebuah pekerjaan, kemampuan yang lebih tinggi serta mampu berfikir secara kreatif dalam mengerjakan tugas-tugas kerja yang diberikan kepadanya.

Promosi ini disambut baik dengan hasil kerja yang semakin meningkat, terlihat pegawai saat ini telah memperbaiki keterampilannya dalam bekerja, bekerja berpacu pada kualitas pekerjaan yang tinggi dan mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang embannya. Hal ini bisa dikatakan bahwa porosi telah diberikan kepada pegawai sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga dapat menunjang kinerja pegawai menjadi semakin optimal.

Temuan ini sesuai dengan penelitian relevan yang telah peneliti cantumkan di bab II yaitu bahwa benar adanya promosi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Oktasaro pada tahun 2017 yang lalu.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan kedua menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki

pengaruh yang besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Dimana variabel pelatihan dengan indikator-indikator pengembangan kompetensi kerja, memberikan materi program yang dibutuhkan, fasilitas pelatihan yang cukup serta istruktur yang berkemampuan, belum mampu secara optimal untuk mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengoptimalkan proses pelatihan yang berkualitas dan berkuantitas agar supaya mamapu berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Perlunya memperbaiki proses pelatihan dari berbagai sisi ini menjadikan tugas tambahan bagi organisasi untuk mencari atau menemukan langkah strategis kedepan dalam proses pelatihan ini sehingga mampu berdampak pada peningkatan kinerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan kesungguhan dalam bekerja, keterampilan, menngedepankan kualitas kerja serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.

Temuan ini tidak sesuai dengan penelitian relevan yang telah peneliti cantumkan di bab II yaitu bahwa benar adanya pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Safitri pada tahun 2013 yang lalu.

3. Pengaruh Promosi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan ketiga ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan promosi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dapat dijelaskan bahwa promosi

memiliki pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana indikator-indikator promosi mencakup prestasi kerja yang ditunjukkan dalam bekerja, berdisiplin ketika melakukan sebuah pekerjaan, kemampuan yang lebih tinggi serta mampu berfikir secara kreatif dalam mengerjakan tugas-tugas kerja yang diberikan kepadanya dan variabel pelatihan dengan indikator-indikator pengembangan kompetensi kerja, memberikan materi program yang dibutuhkan, fasilitas pelatihan yang cukup serta instruktur yang berkemampuan ini mampu secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak Organisasi kepada pihak pegawai dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari pegawai untuk memotivasi dirinya sendiri sehingga muncullah dari dalam diri pegawai untuk mengikuti proses pelatihan dan mau menerapkan ilmu yang didapat ketika pelatihan kedalam kegiatan kerja sehari-hari.

Daftar Pustaka

- Agustian, W., & Alfian, T. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Seleksi Penerimaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pgascom Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Administrasi*, 15, 125-134.
- Karia, A. O., Omari, S., Mwanaongoro, S., & Kimori, Y. Importance of Training and Development on Performance of Public Water Utilities in Tanzania. *African Journal of Education and Human Development*, 2(2), 10-18.
- Khadafi, Dini Muammar. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Group Pusat di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4, 40-49.
- Meiprahastuti, Riana. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Madiun Tahun 2014. *Equilibrium*, 2, 159-166.
- Nurdin dkk. 2015. Pengaruh Penempatan, Mutasi dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh. *Jurnal Manajemen*, 4, 221- 228.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal Emba*, 3 849-862 .
- Suparinah, Ela. 2018. Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *eJournal Administrasi Bisnis*, 6, 425-438.
- Widodo, Djoko Setyo. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Motivasi*, 13 , 896-908.
- Zarvedi, Reza. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal*

Perspektif Ekonomi Darussalam, 2,
201-217.

Zuchrullah, dkk. 2018. Pengaruh Promosi
Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada PT. Polowijo Gosari
Gresik). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7,
175-186.