

PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN PROMOSI SERTA PEMINDAHAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR BAPEDDA LITBANG KABUPATEN KERINCI

M Rexsi Alfero^{1(a)}, Dasman Lanin^{2(b)}

^{1,2}Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang
^{a)}rexisialfero@gmail.com, ^{b)}dasman@fis.unp.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

17-08-2022

Diterbitkan Online:

31-03-2023

Kata Kunci:

Pendidikan dan Latihan,
Promosi, Pemindahan
Pegawai, Prestasi Kerja

Keywords:

Education and Training,
Promotion, Transfer of
Employees, Work
Achievements

Corresponding Author:

rexisialfero@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai Oleh Bapedda Litbang Kabupaten Kerinci. Untuk jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Sementara teknik sampling yang digunakan yaitu total sampling. Adapun untuk jumlah populasi pegawai yang ada di Bapedda Litbang Kabupaten Kerinci yang berjumlah 37 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh pendidikan dan latihan terhadap prestasi kerja pada Bapedda Litbang Kabupaten Kerinci, bahwa ditemukan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0.05$. (2) Terdapat pengaruh promosi terhadap prestasi kerja pada Bapedda Litbang Kabupaten Kerinci, bahwa ditemukan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0.05$. (3) Terdapat pengaruh pemindahan pegawai terhadap prestasi kerja pada Bapedda Litbang Kabupaten Kerinci bahwa ditemukan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0.05$. (4) Terdapat pengaruh pendidikan dan latihan, promosi serta pemindahan pegawai terhadap prestasi kerja di Bapedda Litbang Kabupaten Kerinci ditemukan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0.05$.

ABSTRACT

This have a purpose to see the influence of education and training, promotion and transfer of staff By Bapedda R&D Kerinci Regency. For this type of research, namely Kuantitative. While The sampling technique used is total sampling. As for to population numbers employees who are in Bapedda R&D Kerinci Regency which amounts to 37 people. The results showed that (1) There is pengaruh education and practice towards work performance on Bapedda R&D of Kerinci Regency, bahwa found significance value that is $0,000 < 0.05$. (2) There is pengaruh promotion towards work performance on Bapedda R&D of Kerinci Regency, that found significance value that is $0,000 < 0.05$. (3) There is pengaruh employee transfers towards work performance on Bapedda R&D of Kerinci Regency that found significance value that is $0,000 < 0.05$. (4) There is an influence education and practice, promotion and employee transfers towards work achievements in Bapedda R&D, Kerinci Regency found significance value that is $0.000 < 0.05$

DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v2i1.50>

PENDAHULUAN

Keberhasilan menjalankan pemerintahan serta melaksanakan Pembangunan Nasional sangat ditentukan oleh aparatur sipil negara. Sejarah menunjukkan bahwa pegawai negeri merupakan bagian dari struktur negara dan membantu pemerintahan dan pembangunan sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan nasional.

Agar Pegawai Negeri Sipil mampu untuk melaksanakan suatu tugasnya dengan baik dan dengan kemampuan terbaiknya, maka sangat penting untuk memberikan pengembangan pegawai sebaik mungkin berdasarkan sistem karir serta prestasi kerja, agar setiap pegawai dapat mengembangkan bakat serta keterampilannya.

Untuk mencapai kegunaan yang optimal dan kualitas serta keterampilan karyawan harus ditingkatkan. Singkatnya, keberhasilan organisasi bergantung pada pengetahuan, bakat, dan kemampuan kerja orang-orangnya. Oleh karena itu, diperlukan inisiatif pengembangan karyawan untuk mendapatkan tingkat prestasi kerja yang sesuai.

Menurut Heidjrochman Ranupandojo dan Suad Hasnan (1991: 74), pengembangan pegawai ialah proses meningkatkan suatu keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat lebih membantu organisasi mencapai tujuannya. Selanjutnya Hasibuan, pengembangan pegawai yaitu upaya mengembangkan keterampilan teknis kemudian teoritis kemudian konseptual dan moral karyawan dengan pelatihan dan pendidikan tambahan, berdasarkan kebutuhan pekerjaan.

Berdasarkan Hasibuan, Pengembangan Pegawai terdiri di antaranya Pendidikan dan Latihan, Promosi serta Pemindahan Pegawai. Dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap karyawan terhadap tanggung jawab mereka, kemandirian pekerjaan mereka dalam mencapai hasil yang telah ditentukan akan ditingkatkan.

Prestasi kerja pegawai berhubungan dengan hasil yang diinginkan. Artinya, pekerjaan yang dilaksanakan harus mampu untuk menghasilkan sesuatu, hal ini harus sesuai terhadap apa yang diinginkan melalui suatu hasil optimal yang bisa dicapai. Sehingga kinerja karyawan sendiri, dapat dipengaruhi dari faktor pertumbuhan karyawan. Siswanto (1989: 195) menjelaskan prestasi kerja suatu pegawai ialah hasil dari seorang pekerja atau pekerjaan yang telah dilakukannya selama ia melakukan tugas

serta juga tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai ialah bagian penentu untuk keberadaan suatu organisasi. Oleh karena itu, perhatian dan pembinaan terhadap pegawai sangat penting, karena kurangnya suatu perhatian dan pembinaan, maka akan mematikan suatu organisasi.

Upaya tersebut terutama ditujukan untuk meningkatkan dan meningkatkan efektivitas kerja yang dilakukan pegawai. Sehingga dapat memberikan suatu kontribusi secara maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi. Tingkat efektivitas ini ditentukan melalui keterampilan pegawai, meliputi pengetahuan, kemudian keterampilan, kemudian sikap, kemudian kerjasama dalam tim, keterampilan memecahkan masalah, serta bermacam keterampilan manajemen lainnya.

Berdasarkan observasi didapatkan informasi, bahwa Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci memberikan suatu keleluasaan terhadap pegawai agar dapat mengembangkan potensinya melalui suatu program pengembangan seorang pegawai, serta juga untuk mencapai tujuan program maupun tujuan suatu organisasi.

Untuk pengembangan pegawai mengarah pada perubahan kebiasaan, gaya kerja, sikap, dan perolehan pengetahuan serta juga keterampilan seorang pegawai. Meningkatkan prestasi kerja berarti meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan, diharapkan mereka akan mampu memecahkan masalah.

Namun dalam observasi awal yang penulis lakukan lewat wawancara dengan tiga orang responden, masih ditemukannya kekurangan dalam kinerja pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, masih terdapat kekurangan terhadap kinerja pegawai kantor baik itu pengetahuan ataupun keterampilan terhadap pekerjaan mereka walaupun sudah diadakannya pengembangan pegawai di Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci. Ini bertolak belakang dengan inti dan tujuan dilakukannya Pengembangan Pegawai, yaitu untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai itu sendiri. Apakah masih adanya kekurangan kinerja pegawai ini disebabkan karena adanya pelaksanaan Pengembangan Pegawai yang kurang efektif atau kurang memadai.

Berdasarkan uraian diatas untuk rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

- Apakah terdapat pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap prestasi kerja pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci?
- Apakah terdapat pengaruh Promosi terhadap prestasi kerja pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci?
- Apakah terdapat pengaruh Pemindahan Pegawai terhadap prestasi kerja pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci?
- Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai terhadap prestasi kerja pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, menggunakan penelitian kuantitatif. Untuk penelitian dilaksanakan di Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci. Adapun jumlah sampel pegawai yang ada di Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci berjumlah 37 responden. Adapun untuk analisis yang digunakan dalam penelitian yakni analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Prestasi Kerja

Tabel 1. Kontribusi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.738	1.036

a. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Latihan

Besarnya kontribusi untuk pendidikan dan pelatihan terhadap variabel prestasi kerja ditunjukkan dengan nilai *adjusted r square* yaitu 0,738. Dengan demikian, untuk variabel pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci sebesar 73,8%.

Tabel 2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110.074	1	110.074	102.460	.000 ^b
Residual	37.601	35	1.074		
Total	147.676	36			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Latihan

Berdasarkan pada tabel hasil olahan regresi sederhana dapat dipahami bahwa nilai signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan variabel pendidikan dan latihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci.

Pengaruh Promosi terhadap Prestasi Kerja
Tabel 3. Kontribusi Promosi Terhadap Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.584	1.306

a. Predictors: (Constant), Promosi

Besarnya kontribusi dari variabel promosi terhadap variabel prestasi kerja ditunjukkan dengan nilai *adjusted r square* yaitu 0,584, yang artinya variabel promosi memiliki pengaruh sebesar 58,4% terhadap prestasi kerja pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci.

Tabel 4. Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.982	1	87.982	51.586	.000 ^b
Residual	59.694	35	1.706		
Total	147.676	36			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi

Berdasarkan pada tabel hasil olahan regresi linear dapat dipahami untuk nilai signifikansi yaitu 0,000. Dengan demikian, promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci.

Pengaruh Pemindahan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 5. Kontribusi Pemindahan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.819	.861

a. Predictors: (Constant), Pemindahan Pegawai

Adapun untuk kontribusi variabel pemindahan pegawai terhadap variabel prestasi kerja dengan *adjusted r square* yaitu 0,819, yang artinya variabel pemindahan pegawai memiliki pengaruh sebesar 81,9%.

Tabel 6. Pengaruh Pemindahan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121.743	1	121.743	164.312	.000 ^b
Residual	25.932	35	.741		
Total	147.676	36			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemindahan Pegawai

Berdasarkan hasil olahan regresi linear dapat dipahami bahwa nilai signifikansi yaitu 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pemindahan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci.

Pengaruh Pendidikan dan latihan, Promosi dan Pemindahan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 7. Kontribusi Pendidikan dan latihan, Promosi dan Pemindahan Pegawai terhadap Prestasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.906	.621

a. Predictors: (Constant), Pemindahan Pegawai, Promosi, Pendidikan dan Latihan

Dari tabel di atas dapat dilihat besaran kontribusi dari variabel pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai terhadap variabel prestasi kerja dengan *adjusted r square* yaitu 0,914. Yang berarti untuk variabel pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai memiliki pengaruh sebesar 91,4%.

Tabel 8. Pengaruh Pendidikan dan latihan, Promosi dan Pemindahan Pegawai terhadap Prestasi Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.962	3	44.987	116.771	.000 ^b
Residual	12.714	33	.385		
Total	147.676	36			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemindahan Pegawai, Promosi, Pendidikan dan Latihan

Berdasarkan pada hasil olahan dapat dipahami untuk nilai signifikansi yaitu 0,000. Dengan demikian, dapat dipahami variabel pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Claudio Alfa Lumangkun dkk (2018) bahwa Pelatihan dan Promosi serta mutasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

PENUTUP

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel pendidikan dan latihan, promosi, pemindahan pegawai terhadap prestasi kerja pada Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci. Maka dapat ditarik kesimpulan: Terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan latihan terhadap prestasi kerja pada Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang signifikan promosi terhadap prestasi kerja pada Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang signifikan pemindahan pegawai terhadap prestasi kerja pada Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan latihan, promosi serta pemindahan pegawai terhadap prestasi kerja di Bappeda Litbang Kabupaten Kerinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudidjo, S. Prajudi. (1989) *Administrasi dan Manajemen Umum..* Jakarta: Ghalia Indonesia
- Darma Agus. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali

- Hasibuan, Malayu. SP. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heldrachman, Suad Husnan. (1991) *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Moekijat. (1991). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex, S. (1992). *Manajemen Personalia dan manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Rao, TV. (1992). *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta, PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Saputra, B., Fajri, H., & Eprilianto, D. F. (2020, October). Is Public Service Motivation Important to Improve the Performance and Job Satisfaction of Civil Servants?. In *Brawijaya International Conference on Multidisciplinary Sciences and Technology (BICMST 2020)* (pp. 19-23). Atlantis Press.
- Saputra, B., & Fajri, H. (2020, March). The Role of Performance as Variable Moderating of the Influence of Public Services Motivation and Competence on Job Satisfaction of Civil Servants. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 61-70). Atlantis Press.
- Saksono, Slamet. (1988) *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta, Kanisius.
- Suprihanto, John. (1988). *Penelitian Pelaksanaan Pekerjaan Dana Pengembangan karyawan*. Yogyakarta, BPFE.
- Tulus, M. Agus. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Widjaja, A.W. (1986). *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengembangan*. Jakarta, Rajawali.
- Wursanto, I.G. (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.