

PENGARUH DIKLAT, PROMOSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Indra Syahputra¹⁾, Jufrizen^{2)*}

^{1,2} Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
jufrizen@umsu.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. 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 Aceh Tamiang yang berjumlah 46 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 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 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diklat, promosi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan diklat, promosi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Diklat, Promosi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstack: *The purpose of the study was to find out and analyze the influence of the Training, Promotion, and Job Satisfaction on employee performance in the BKPSDM office environment in Aceh Tamiang Regency. The research approach that will be used in this research is a quantitative approach that is descriptive and associative. In this study the population was all employees of the BKPSDM Aceh Tamiang Regency, amounting to 46 people. The number of samples used in this study amounted to 46 people, where the entire population was used as a research sample using the saturated sample method. Data were analyzed using the classic assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and the coefficient of determination test. Data processing using SPSS software version 20. The results showed that partially training, promotion and job satisfaction had a positive and not significant effect on employee performance. Simultaneously training, promotion and job satisfaction significantly influence employee performance.*

Keywords: *Education and Training, Promotion, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang 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 Aceh Tamiang pada tahun 2002, Instansi BKPSDM merupakan bagian dari kantor Bupati dengan nama

Kepala Bagian Kepegawaian (Kabag Kepegawaian). Seiring dengan bertambahnya jumlah ASN di Kabupaten Aceh Tamiang, maka Kabag Kepegawaian berdiri sendiri menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berlokasi di Komplek Perkantoran Pemkab Aceh Tamiang.

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 motivasi 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 memotivasi 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 (*middle 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 kepegangatan 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.

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

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 teroganisir 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 di lakukan 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 motivasi 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 termotivasi 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.

Kepuasan Kerja

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Salah satu teori kebutuhan manusia seperti yang digambarkan oleh Maslow (bahwa setiap manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Pemberian motivasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja (Rivai, 2014).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2014). Kemudian, Tiffin dalam As'ad (2014) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan sesama karyawannya”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja Mas'ud (2014) yang meliputi antara lain: 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima. 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan. 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya. 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2012), kepuasan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut: 1) Lingkungan fisik kantor, 2) Kesesuaian kondisi kerja dengan harapan, 3) Kesesuaian dukungan pimpinan dengan harapan, 4) Kesesuaian gaji akan meningkatkan kepuasan kerja, 5) Kesesuaian spesifikasi pekerjaan yang jelas untuk tiap posisi, 6) Kesesuaian lingkungan kerja

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 Aceh Tamiang yang berjumlah 46 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 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 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan kolmogorov smirnov test, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,47284016
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,497
Asymp. Sig. (2-tailed)		,966

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,966 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov smirnov test di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel

independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

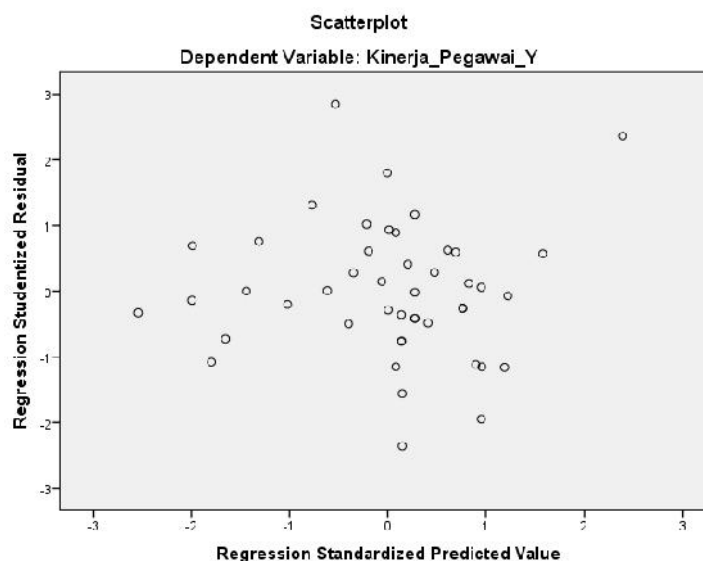
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Diklat_X1	,592	1,690
Promosi_X2	,628	1,593
Kepuasan_Kerja_X3	,809	1,236

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil perhitungan tolerance menunjukkan bahwa Diklat (X1) memiliki nilai tolerance 0,592, Promosi (X2) memiliki nilai tolerance 0,628, dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai tolerance 0,809. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai Varian Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa Diklat (X1) memiliki nilai VIF 1,690, Promosi (X2) memiliki nilai VIF 1,593, dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai VIF 1,236. Ketiga nilai variabel tersebut <10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
	(Constant)	17,044	7,086
1	Diklat_X1	,238	,245
	Promosi_X2	,331	,218
	Kepuasan_Kerja_X3	,085	,172

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = 17,044 + 0,238X_1 + 0,331X_2 + 0,085X_3$. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 17,044 artinya, jika X_1 , X_2 , dan X_3 nilainya sebesar 0, maka variabel Y memiliki nilai sebesar 17,044. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,238 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_1 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,238. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara diklat terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,331 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_2 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,331. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara promosi terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,085 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_3 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,085. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model	T	Sig.	
	(Constant)	2,405	,021
1	Diklat_X1	,972	,337
	Promosi_X2	1,516	,137
	Kepuasan_Kerja_X3	,496	,623

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Nilai t_{hitung} untuk variabel Diklat (X_1) adalah 0,972 lebih kecil dari t_{tabel} 1,681 dengan nilai sig 0,337 > 0,05. Hal ini berarti variabel diklat secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Nilai t_{hitung} berdasarkan tabel 4.12 untuk variabel Promosi (X_2) adalah 1,516 lebih kecil dari t_{tabel} 1,681 dengan nilai sig 0,137 > 0,05. Hal ini berarti variabel promosi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah 0,496 lebih kecil dari t_{tabel} 1,681 dengan nilai sig 0,623 > 0,05. Hal ini berarti

variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel 5 yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan Signifikan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,154	3	21,385	3,264	,031 ^b
	Residual	275,172	42	6,552		
	Total	339,326	45			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Promosi_X2, Diklat_X1

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa F_{hitung} 3,264 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,59 dan nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Diklat (X1), Promosi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,435 ^a	,189	,131	2,560

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Promosi_X2, Diklat_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,189. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,189 \times 100\%$$

$$D = 18,9\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja adalah 18,9%. Adapun sisanya sebesar 81,1 (100% - 18,9%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel diklat, promosi, dan kepuasan kerja adalah sebesar 18,9%, sedangkan pengaruh sebesar 81,1% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} untuk variabel Diklat (X1) adalah 0,972 lebih kecil dari t_{tabel} 1,682 dengan nilai sig 0,337 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel diklat secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Diklat berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Kamrida dalam jurnal penelitian "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan" pada April 2016.

Pada variabel diklat, responden yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 82,6% yaitu pada item 7 dengan pernyataan "Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama Diklat." Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat berantusias mengikuti diklat untuk mendapatkan ilmu baru dan menerapkannya dalam pekerjaan. Kemudian, ada juga responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15,2 % pada item 8 "Saya aktif bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instruktur." Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang cenderung lebih suka menyelesaikan tugas secara perorangan.

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 Aceh Tamiang. 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 tidak sesuai dengan penelitian yang lainnya yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Dartha, 2010)

Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Promosi (X_2) adalah 1,516 lebih kecil dari t_{tabel} 1,682 dengan nilai sig 0,137 > 0,05. Hal ini berarti variabel promosi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elisawati dalam jurnal penelitian "Pengaruh Promosi Jabatan dan Rekan Sekerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT Serikat Putra Pelalawan" pada Juni 2012.

Pada variabel promosi, responden yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 84,9% yaitu pada item 8 dengan pernyataan "Di tempat Bapak/Ibu bekerja,

masa kerja digunakan dalam melakukan kenaikan golongan dan kenaikan jabatan.” Hal ini menunjukkan pada umumnya responden mendapatkan kenaikan jabatan berdasarkan masa kerja, kemudian ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 13,1% pada item 4 dengan pernyataan ”Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi terhadap pekerjaan, namun di instansi/satker daerah ini belum tentu dipertimbangkan.” Hal ini menunjukkan ada beberapa responden yang tidak setuju kalau instansi terkait belum mempertimbangkan pegawai yang loyalitas tinggi terhadap pekerjaan sebagai penunjang promosi diberikan kepada pegawai tersebut.

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 tidak sesuai dengan penelitian yang lainnya yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Rahayu, 2017)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah 0,496 lebih kecil dari t_{tabel} 1,682 dengan nilai sig 0,623 > 0,05. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Pada variabel kepuasan kerja, responden yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 84,9% yaitu pada item 3 dengan pernyataan ”Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di instansi/satker daerah.” Hal ini menunjukkan bahwa responden mengharapkan adanya promosi sebagai motivasi meningkatkan kinerja jika pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Kemudian ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 41,3% yaitu pada item 1 dengan pernyataan ”Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya kerjakan.” Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan pekerjaan mereka.

Salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Salah satu teori kebutuhan manusia seperti yang digambarkan oleh Maslow (bahwa setiap manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori kebutuhan tersebut sebagai salah satu teori yang dapat dipergunakan untuk memotivasi karyawan dalam

bekerja. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapannya positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian yang lainnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Jufrizen, 2016)

Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak diperoleh nilai F_{hitung} 3,264 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,59 dan nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Diklat (X1), Promosi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Untuk memenuhi kebutuhan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan diberikan untuk memberikan keahlian kepada pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugasnya dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pendidikan dan pelatihan penting diberikan guna mendorong terciptanya kinerja pegawai yang baik sebagai aset sumber daya agar dapat bekerja sesuai dengan arah dan kebijakan.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Pengaruh variabel diklat secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh variabel promosi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara serempak Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang.

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 Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah 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.
- 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.