

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**SARMIN
2017.MM.2.0559**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Mempoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**SARMIN
2017.MM.2.0559**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA
KABUPATEN MAJENE**

Oleh ;

SARMIN

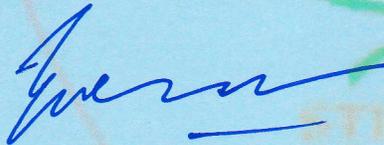
2017 MM.2.0559

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 09 Februari 2020
Dinyatakan memenuhi syarat

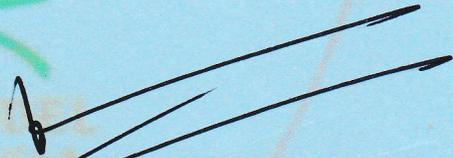
**Menyetujui,
Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota,



Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si



Dr. Maryadi, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

JUDUL TESIS :

*“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA
KABUPATEN MAJENE”*

Nama Mahasiswa : **SARMIN**
NIM : 2017.MM.2.0559
Program Studi : Manajemen
Minat : Konsentrasi Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING :
Ketua : **Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si**
Anggota : **Dr. Maryadi, S.E., M.M**

TIM DOSEN PENGUJI :
Dosen Penguji 1 : **Dr. Salim S, S.E., M.M**
Dosen Penguji 2 : **Dr. Haeranah, S.E., M.M.**

Tanggal Ujian : 09 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 250/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan ayat 70).

Makassar, 09 Februari 2020

Mahasiswa



Sarmin

Nim. 2017.MM.2.0559

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur kehadirat Allah swt, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian dan penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene” dapat diselesaikan dengan baik. Proses penyelesaian tesis ini, merupakan suatu perjuangan panjang bagi penulis. Selama proses penelitian dan penyusunan tesis ini, tidak sedikit kendala yang dihadapi. Berkat keseriusan pembimbing beserta seluruh yang terlibat dalam mengarahkan dan membimbing sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Badaraddin, S.T., M.M. selaku Ketua Yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku Direktur Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar
3. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia sekaligus pembimbing.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si. selaku Ketua Prodi Magister Manajemen.
5. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si selaku pembimbing pembimbing.
6. Bapak Dr. Salim S, S.E., M.M selaku penguji.
7. Ibu Dr. Haerannah, S.E., M.M selaku penguji.

8. Bapak Ibu bagian tenaga administrasi Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia yang telah banyak membantu mulai dari awal perkuliahan hingga jelang akhir perkuliahan.
9. Bapak Ibu bagian tenaga administrasi Jurusan Manajemen Pendidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia yang telah banyak membantu mulai dari awal perkuliahan hingga jelang akhir perkuliahan.
10. Bapak Ir. H. ISKANDAR, MM, selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
11. Seluruh Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene yang telah memfasilitasi dan bersedia menjadi responden selama pengambilan data.
12. Ayahanda tercinta Alm. H. Muh. Saleh Djanas dan Ibunda tercinta Hj. Djuha serta Istri tercinta Ramlah, S.PdI yang telah mencurahkan cinta yang tulus, doanya yang khusyu', dorongan serta pengertiannya yang bijaksana semasa hidup mereka, sembah bakti dan doa tulus semoga Allah menerima beliau bertiga.
13. Adik-adik tercinta Suharmin Djanas, Hj. Julaeha Djanas, Sarlina Djanas, Rufika Djanas dan Saliha Djanas yang telah banyak memberi dorongan dan bantuan doa maupun moril.
14. Anak-anakku yang tercinta Miftahul Jannah, Urifatunnisa, Aisyah Asy Shifa yang telah banyak memberi dorongan, semangat dan bantuan doa.
15. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia khususnya rekan-rekan kelas Manajemen Pendidikan 1 yang seperjuangan dalam suka dan duka selama kuliah yang selalu mendukung dan

memberikan masukan dalam penyelesaian tugas pada saat kuliah serta dalam proses penyelesaian tesis ini.

16. Seluruh kerabat, sahabat dan handai taulan yang tak sempat penulis tuliskan satu persatu

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan bahwa tak ada manusia yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan. Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan saran yang konstruktif sehingga penulis dapat berkarya yang lebih baik lagi pada masa yang akan datang. Harapan dan doa penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, 9 Februari 2020

Sarmin

ABSTRAK

Sarmin 2020 (2017 MM. 2.0559). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, dibimbing oleh Saban Echdar dan Maryadi.

Penelitian bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial dan simultan serta variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.

Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yakni September 2019 sampai dengan November 2019. Jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene berjumlah 51 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan Jensus sampling, semua populasi sebanyak 51 orang menjadi sampel penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan: (X_1) sebesar 0,376 (37,6%), Promosi Jabatan (X_2) sebesar 0,775 (77,5%) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial. Secara simultan Pelatihan dan Pengembangan serta Promosi Jabatan 0,624 (62,4%). Promosi Jabatan memberi pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

Sarmin. 2020. The Effect of Training and Development and Promotion of Position on the Performance of Majene Regency Education, Youth and Sports Officers, supervised by Saban Echdar and Maryadi..

This research aims to analyze (1) the effect of Training and Development and Job Promotion on Employee Performance, both partially and simultaneously (2) the most dominant variable influencing the Employee Performance of the Department of Education, Youth and Sports in Majene Regency.

The research was conducted for 3 (three) months, namely September 2019 to November 2019. Types of qualitative and quantitative research because this study uses a survey method with correlational analysis techniques. The population in this study were all employees of the Department of Education, Youth and Sports in Majene Regency totaling 51 people. Sampling in research using Jensus sampling, all populations of 51 people into the study sample. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis (Multiple Regression Analysis).

The results showed (1) (X1) of 0.376 (37.6%), Job Promotion (X2) of 0.775 (77.5%) had a positive and partially significant effect. Simultaneously Training and Development and Job Promotion 0.624 (62.4%) (2) Job Promotion gives the most dominant influence on Employee Performance in the Department of Education, Youth and Sports in Majene Regency.

Keywords: Training and Development, Job Promotion, Employee Performance.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Teori Tentang Pelatihan dan Pengembangan	9
2.2.1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan	9
2.2.2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan	11
2.2.3. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan	12

2.2.4.	Dimensi-dimensi Program Pelatihan	14
2.2.5.	Langkah-langkah Penyelenggaraan Pelatihan dan Pengembangan	15
2.2.6.	Metode Pelatihan	16
2.3.	Teori Tentang Promosi	18
2.3.1.	Pengertian Promosi	18
2.3.2.	Kriteria Promosi	19
2.4.	Teori Tentang Kinerja	23
2.4.1.	Pengertian Kinerja.....	23
2.4.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.4.3.	Penilaian Kinerja.....	25
2.4.4.	Manfaat Penilaian Kinerja	26
2.4.5.	Metode Penilaian Kinerja	27

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1.	Kerangka Konseptual	30
3.2.	Hipotesis Penelitian.....	35
3.3.	Definisi Operasional Variabel	35

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1.	Pendekatan Penelitian	38
4.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	38
4.3.	Populasi dan Sampel	38
4.4.	Teknik Pengumpulan Data	39
4.5.	Jenis dan Sumber Data	40
4.6.	Instrumen Penelitian	41
4.6.1.	Uji Validitas dan Reabilitas	41
4.6.2.	Asumsi Dasar	42
4.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	42
4.7.	Skala Pengukuran Variabel.....	43
4.8.	Teknik Analisis Data	44

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian	47
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
5.1.2. Karakteristik Responden	57
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	67
5.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	70
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	79
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian	84
5.2.1. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai	84
5.2.2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai.....	86
5.2.3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai	87

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	89
6.2. Keterbatasan Penelitian.....	90
6.3. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA	92
----------------------	----

LAMPIRAN	96
----------------	----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 5.2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kelompok Umur	58
Tabel 5.3. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan dan Pengembangan.....	62
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Promosi Jabatan	64
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja Pegawai	66
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel	69
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	70
Tabel 5.10. Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 5.11. Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 5.12. Hasil Perhitungan Regresi	77
Tabel 5.13. Hasil Uji-t.....	79
Tabel 5.14. Hasil Uji F.....	82
Tabel 5.15. Uji Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	34
Gambar 5.1. Pie Karakteristik dilihat dari Jenis Kelamin	58
Gambar 5.2. Pie Karakteristik dilihat dari Kelompok Umur	59
Gambar 5.3. Pie Karakteristik dilihat dari Tingkat Pendidikan	60
Gambar 5.4. Pie Karakteristik dilihat dari Masa Kerja	61
Gambar 5.5. Grafik Scatter Plot	73
Gambar 5.6. Grafik Uji Normalitas (Histogram)	75
Gambar 5.7. Grafik Uji Normalitas (<i>Plot Of Regression</i>)	76

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Keterangan Melakukan Penelitian	97
2. Kuesioner Penelitian	98
3. Hasil Kuesioner Penelitian	101
4. Hasil Olahan Statistik SPSS Ver. 15.0	104
5. Struktur Organisasi	114

p

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang paling penting dari suatu organisasi atau lembaga. Sumber daya manusia yang dibutuhkan sebagai faktor yang menentukan komponen lainnya yang terkandung dalam sebuah organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan organisasi atau lembaga yang tidak dapat dilakukan dengan baik, dengan cara yang terintegrasi dan harmonis. Di tempat kerja, setiap organisasi atau lembaga memiliki aturan dan kebijakan dari manajemen sumber daya manusia yang berbeda. Ini pose tantangan dan peluang baru bagi organisasi atau instansi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi melalui manajemen yang efektif dan efisien sumber daya manusia (SDM).

Untuk mendapatkan yang diinginkan organisasi atau pegawai lembaga tidak dapat dengan mudah diperoleh, karena pegawai biasanya akan bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja jika mereka dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan. Dalam kondisi saat itu tumbuh setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas di segala bidang. Untuk mendukung realisasi ini, diharapkan setiap pegawai dapat memberikan sumbangsinya organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik untuk mencapai performa maksimal.

Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene merupakan salah satu organisasi pemerintah dibawah naungan Kementerian Pendidikan dan

Kebudayaan dengan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Seperti halnya organisasi lain, Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene senantiasa mengupayakan agar terjadi peningkatan kinerja pegawai dengan selalu mengadakan pelatihan dan pengembangan semua pegawai serta memberikan kesempatan untuk promosi pegawai yang berhak untuk menerimanya. Dari hasil informasi header dari bidang yang ada pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Majene, masalah yang pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Majene terkait dengan kinerja pegawai wajah termasuk kinerja pegawai masih belum baik, tujuan kerja belum tercapai, dan aturan operasional tidak bekerja seperti yang diharapkan, dan solusi dari masalah masih kurang dari kinerja yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja setiap tahun.

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara karya kemampuan pegawai untuk bekerja hasil yang diinginkan oleh organisasi. Perusahaan untuk meningkatkan kerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap perubahan. Potensi penuh mereka, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih efisien dan kinerja yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan ini memberikan peran penting dalam memajukan kemampuan pegawai dan dapat menjadi kekuatan pendorong dan untuk mendorong pegawai untuk dapat kepercayaan diri dan juga mempromosikan seorang pegawai untuk bekerja secara independen sehingga kinerjanya meningkat.

Selain itu, ada masalah lain yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Majene terkait dengan program pelatihan dan pengembangan. Menurut

seorang pegawai dari bidang yang harus dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan pegawai, jumlah program pelatihan dan pengembangan memiliki kecenderungan untuk menurun.

Faktor-faktor yang membuat ini terjadi adalah pelaksanaan kebijakan dan efisiensi organisasi baru. Bidang ini bertanggung jawab untuk mengelola pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan terikat untuk lebih selektif dalam pelatihan dan pengembangan pegawai.

Organisasi ingin pegawai yang menerima prioritas pelatihan dan pengembangan berdasarkan di mana itu benar-benar diperlukan dan berguna untuk pelaksanaan pekerjaan saat ini bekerja di pelatihan. Beberapa program pelatihan dan pengembangan telah dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Majene termasuk *Soft Skill Management* dan pelatihan lainnya sesuai dengan kebutuhan pegawai. Selain itu, promosi adalah kesempatan, pegawai dapat dikembangkan untuk yang paling cangguh. Hal ini dijadwalkan organisasi untuk pegawai memotivasi untuk kerja atau lebih seperti melakukan pekerjaan dalam organisasi.

Kegiatan pelatihan perlu dilakukan untuk mempertimbangkan beberapa hal, termasuk: integritas sarana dan prasarana yang memadai untuk melaksanakan kegiatan pelatihan simetri, kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, dan penyediaan biaya. Diharapkan pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sementara kinerja akan meningkat jika kompatibel dengan pembentukan persyaratan baik. Perjanjian Rival (2013), pelatihan adalah suatu proses sistematis yang dapat mengubah cara Anda berperilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang berkaitan

dengan keterampilan dan kemampuan seorang pegawai di tempat kerja. Pelatihan harus memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai pengalaman tertentu dan kemampuan untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaan.

Organisasi atau lembaga membutuhkan tenaga terampil dan memiliki kinerja tinggi, kemudian juga pegawai membutuhkan umpan balik pada kinerja mereka sebagai panduan untuk tindakan mereka di masa depan. Organisasi diperlukan untuk meningkatkan pegawai berkinerja tinggi, pegawai perlu bahkan ketika umpan balik pada kinerja mereka sebagai panduan untuk tindakan mereka di masa depan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, tidak mudah, kemudian berpikir bahwa kita perlu memotivasi pegawai dengan cara pengembangan karir yang salah satunya melakukan promosi.

Promosi jabatan merupakan salah satu bagian menurut acara penempatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi. Penempatan pegawai bisa dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan organisasi yang berhubungan dengan perencanaan sehingga diperoleh orang yang sempurna pada posisi yang sempurna pula. Dengan adanya sasaran kenaikan pangkat, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi atau instansi sebagai akibatnya mereka akan membuat keluaran (output) yang tinggi serta akan menaikkan semangat kerja di organisasi atau instansi. Untuk membantu pegawai dalam menyebarkan kemampuan atau potensi dan mencapai karier yang diinginkan maka organisasi atau instansi mengadakan program pembinaan pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga organisasi atau instansi bisa memberikan “reward” berupa

promosi jabatan buat pegawai. Dengan demikian diperlukan pegawai dan organisasi dapat saling menguntungkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peluang mereka promosi, maka dengan sendiri pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kapasitasnya untuk manajemen organisasi sehingga mereka cenderung membuat luaran (*output*) yang tinggi dan peningkatan loyalitas (kesetiaan) dalam organisasi. Pegawai yang terlibat dalam suatu organisasi memiliki perbedaan latar belakang ekonomi, status, pendidikan, pengalaman, kebutuhan, harapan, dan sebagainya. Seorang pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, tapi tidak waktu kerja yang cukup (tidak ada waktu untuk promosi), itu tidak bisa dipromosikan. Namun, seorang pegawai yang dapat dipromosikan ke kehidupan yang cukup untuk penampilannya, tetapi hasilnya tidak memenuhi standar yang sudah terkena pegawai tidak dapat didorong.

Tidak optimalnya pegawai yang mendapat promosi pada lingkungan Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Keterbatasan ini menurut bidang yang terkait disebabkan karena belum terpenuhinya syarat-syarat seorang pegawai bisa mempunyai peluang buat dipromosi. Untuk dipromosikan setiap posisi, memiliki syarat dan ketentuan yang tidak sama dan karena posisi dari posisi lain tidak persyaratan yang sama penggunaan, tugas dan tanggung jawab. Menurut informasi dari Divisi Umum Kantor Personnel Officer Pendidikan Pemuda dan Olahraga Majene, mampu menduduki posisi atau promosi, kondisi diterapkan termasuk gelar akademik, senioritas, kinerja kerja, loyalitas dan kejujuran. Kurangnya program pengakuan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Majene terkait dengan penggunaan kriteria untuk kantor promosi yang dilakukan pada

pegawai tertentu, mungkin menimbulkan pertanyaan di kalangan pegawai. Beberapa masalah yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan dan Olahraga Pemuda akan perlahan-lahan Majene dapat menurunkan kinerja pegawai. Jangan mengambil langkah-langkah maksimal terkait dengan penyelesaian kasus ini dikhawatirkan bisa mensugesti kinerja pegawai lain yang memiliki mimpi untuk pekerjaan yang lebih baik dan serius.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan, maka judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan dan pengembangan serta promosi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten?
2. Apakah pelatihan dan pengembangan serta promosi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene?
3. Dari variabel pelatihan dan pengembangan serta promosi, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dampak dari pelatihan dan pengembangan serta mempromosikan sebagian pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Majene.
2. Untuk menganalisis dampak dari pelatihan dan pengembangan serta mempromosikan kinerja simultan dari pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Majene.
3. Untuk menganalisis paling dominan variabel pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat, yaitu:

1. Sebagai menyumbangkan ide-ide dan komentar pada Dinas Pendidikan dan kabupaten Pemuda Olahraga Majene dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa depan.
2. Sebagai bahan studi literatur dan memperkaya pascasarjana penelitian ilmiah Magister Manajemen Program STIE Nobel Indonesia.
3. Sebagai bahan untuk memperluas cakrawala pengetahuan sumber daya manusia peneliti ilmu manajemen, khususnya mengenai kinerja pegawai Kementerian Pendidikan dan Pemuda Olahraga Majene.
4. Sebagai acuan bagi mereka yang melakukan lebih banyak penelitian dan informasi bagi pihak-pihak yang bersangkutan untuk mempertimbangkan kasus serupa di masa depan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanungkalit (2010) dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, serta Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, serta seluruh karir pengembangan mempunyai dampak besar pada kinerja karyawan Kanreg VI BKN Medan. Besarnya koefisien determinasi (R^2) dari 0,846. Ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan karir memiliki kemampuan untuk mengungkapkan dampak sebanyak 84,6% pada kinerja karyawan variabel Kanreg VI BKN Medan.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Ernawan (2014) menggunakan judul Pengaruh Komunikasi pada Organisasi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Bank Muamalat Cabang Surakarta. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa: 1) Komunikasi pada Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta. 2) Promosi jabatan mempunyai efek positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta. 3) Motivasi kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta. 4) Komunikasi dalam organisasi, promosi jabatan, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai imbas positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yopiana (2014) dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai PT. Thamrin Brothers Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien sebesar 0.404 yang berarti pemberian pelatihan dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh pegawai PT. Thamrin Brothers Palembang, dengan kata lain sebesar 40.4% kinerja pegawai PT. Thamrin Brothers Palembang dipengaruhi oleh pemberian pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan.

2.2. Teori Tentang Pelatihan dan Pengembangan

2.2.1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan merupakan suatu cara yang digunakan buat meningkatkan atau menaruh keterampilan yang dibutuhkan buat mengerjakan pekerjaan. Untuk memperoleh citra yang lebih nyata mengenai pelatihan dan pengembangan, maka berikut ini penulis mengekemukakan beberapa definisi yang disampaikan oleh beberapa ahli. Menurut Rivai (2013), pelatihan adalah proses secara sistematis buat mengubah tingkat laris pegawai supaya tercapai tujuan organisasi. Pelatihan yang dilaksanakan harus mempunyai orientasi kekinian dan dapat membantu pegawai buat dapat mencapai keahlian dan kemampuan eksklusif sebagai akibatnya berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan suatu proses bagaimana manajemen memperoleh pengalaman, keahlian dan perilaku buat sebagai atau meraih sukses menjadi pemimpin pada organisasi mereka disebut pengembangan manajemen. Kegiatan pengembangan harus ditujukan buat membantu pegawai sebagai akibatnya

dapat menangani jawabannya di masa yang akan datang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi kini.

Menurut Mathis and Jackson (2013) bahwa, *Training is a process where by people acquire capabilities to aid in the achievement of organizational. In a loimited sense, training provides employees with specific, identifiable knowledge and skilis for use in their present jobs.* (Pelatihan merupakan sebuah proses di mana orang menerima kapabilitas buat membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan data diidentifikasi buat digunakan pada pekerjaan mereka saat ini).

Demikian juga yang diungkapkan oleh Mondy and Noe (2015) bahwa: *”Training and development is the heart of continuous effort designed to improve employee competency and organizational performance. Training provides learns with the knowledge and skills needed for their present jobs. Development involves learning that goes beyond today is job and has a more long-term focus.* (Pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari suatu usaha yang dirancang secara konstan agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja organisasi. Pelatihan yang dilakukan diharapkan bisa mempersiapkan pegawai yang mempunyai pegetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan mereka sekarang. Pengembangan bisa mencakup aktivitas belajar pada luar pekerjaan dan memiliki fokus jangka panjang).

Dari pendapat para ahli tadi maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang diharapkan dapat memberikan rangsangan kepada seseorang (pegawai) agar bisa menaikkan kemampuan dirinya dalam pekerjaan

eksklusif dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap holistik lingkungan kerja dan organisasi.

2.2.2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan oleh organisasi terhadap pegawainya dikarenakan organisasi menginginkan adanya perubahan pada prestasi kerja pegawai sehingga dapat sinkron menggunakan tujuan organisasi. Jadi sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan organisasi tersebut.

Menurut Noe, *et. Al. (2013)* bahwa, *”Traditionally, training focuses on helping employes performance in their current jobs. Development prepares them for other potitions in the company and increases their ability to move into jobs that may not yet exist”*. (Secara tradisional, pelatihan atau training memfokuskan membantu kinerja pegawai dalam pekerjaan mereka ketika ini. Pengembangan menyiapkan mereka untuk posisi lain pada organisasi dan meningkatkan kemampuan mereka buat mencegah tidak terjadinya pindah pekerjaan).

Pada umumnya, tujuan dilakukan acara pelatihan dan pengembangan adalah buat kepentingan pegawai organisasi.

Kepentingan pegawai:

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
2. Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sinkron dengan pekerjaan mereka akan antusias buat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3. Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai pada melaksanakan pekerjaan.
4. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi juga sumber daya manusianya.
5. Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar lantaran keterampilan dan keahlian mendukung buat bekerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang bisa diterima pegawai.

Kepentingan organisasi:

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan dari daya manusia.
2. Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Mengurangi taraf kerusakan dan kecelakaan.
4. Memperkuat komitmen pegawai. Organisasi yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa putus harapan lantaran merasa tidak ada kesempatan buat promosi, akhirnya menentukan keluar buat mencari organisasi lain yang menyediakan pelatihan dan pengembangan buat kemajuan karier mereka.

Dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan ini mendeskripsikan bahwa peranan program ini sangat krusial bagi perkembangan pegawai dan organisasi itu sendiri (Panggabean, 2012).

2.2.3. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Tanjung (2013) bahwa pelatihan atau pembinaan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian eksklusif serta

sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya menggunakan semakin baik, sinkron dengan standar. Biasanya pembinaan merujuk dalam pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering mengkategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu pegawai. Pengembangan lebih focus pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang.

Menurut Sirait (2011), manfaat training pula dirasakan dikemudian hari, disamping kenyataan bahwa bila kita membicarakan pembinaan berarti kita bicara juga tentang pengembangan. Ada beberapa alasan mengapa training dan pengembangan diperlukan: 1). Program orientasi belum cukup bagi penyelesaian tugas-tugas, meskipun acara orientasi dilakukan secara lengkap, 2). Adanya perubahan-perubahan dalam teknik penyelesaian tugas. Adanya cara penyelesaian tugas yang baru, ketidakmampuan itu akan meningkat menjadi akibatnya orang perlu dilatih, 3). Adanya jabatan-jabatan baru yang memerlukan keterampilan-keterampilan, 4). Keterampilan pegawai kurang memadai buat menyelesaikan tugas, 5). Penyegaran kembali. Latihan dan pengembangan dapat memperbaiki skill dan kebiasaan kerja yang buruk.

Mello (2012) menyatakan, *"Organizations can benefit from training, beyond bottom line and general efficiency and profitability measures, when they create more flexible workers who can assume varied responsibilities and have a more holistic understanding of what the organization does and the role they play in the organizations success. Providing employees with broader knowledge and skills and emphasizing and supporting on going employee development also help organizations reduce layers of management and make employees more accountable*

for results. Everyone (employees, employers, and costumers) benefit from effective training and development programs". (Organisasi bisa mendapat manfaat menurut pelatihan, di luar garis dasar dan efisiensi serta berukuran profitabilitas umum, ketika mereka menciptakan pekerja yang lebih fleksibel yang sanggup mengasumsikan divariasi tanggung jawab dan memiliki suatu kelebihan pemahaman holistik berdasarkan apa yang organisai lakukan dan peran yang mereka mainkan pada sukses organisasi. Menyediakan pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan lebih luas dan menekankan serta mendukung terhadap pengembangan bepergian pegawai juga membantu organisasi mengurangi lapisan dari manajemen dan membantu pegawai lebih bertanggung jawab buat hasil. Semua orang (pegawai, pemberi kerja, dan pelanggan) menerima manfaat menurut pelatihan dan program pengembangan efektif).

2.2.4. Dimensi-dimensi Program Pelatihan

Dimensi acara pelatihan yang efektif yang diberikan organisasi kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan atau training, yaitu apakah isi program training relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
2. Metode training, apakah metode pembinaan yang diberikan sesuai buat subjek itu dan apakah metode training tersebut sinkron dengan gaya belajar peserta pembinaan.
3. Sikap dan keterampilan pelatih. Yaitu apakah pelatih memiliki sikap dan penyampaian yang mendorong orang buat belajar.

4. Lama waktu training, yaitu berapa waktu yang digunakan ketika menyampaikan materi utama yang wajib dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah lokasi penyelenggaraan pelatihan bisa dikendalikan sang instruktur, apakah relevan menggunakan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan (Sofyandi, 2013).

2.2.5. Langkah-langkah Penyelenggaraan dan Pengembangan

Menurut Werther dan Davis (1996), bahwa prosedur penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut: 1). *Needs assessment* (penilaian kebutuhan), 2). *Training dan development objectives* (penentuan tujuan pelatihan dan pengembangan), 3). *Program content and learning principles* (Penentuan isi program dan prinsip belajar), 4). *Actual Program* (Pelaksanaan program actual), 5). *Know about skill, knowledge ability of workers* (mengetahui keterampilan, pengetahuan para pegawai), 6). *Evaluation* (evaluasi).

Prosedur yang diperlukan buat mencapai tujuan pelatihan dan pengembangan itu harus mendeskripsikan jumlah dan mutu komponen pendidikan serta keterjaminan hubungan antar komponen tersebut. Untuk itu perlu dilakukan urutan langkah sebagai berikut:

1. Menganalisis keperluan, perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus menghimpun fakta buat dianalisis sehingga kebutuhan pendidikan tersebut dapat ditetapkan memakai definitif. Metode penentuan kebutuhan tersebut dapat dilakukan melalui: (1) analisis jabatan,

- menggambarkan tugas-tugas yang dilaksanakan, (2) analisis prestis pegawai, dengan membandingkan pengalaman para pegawai yang sudah berpengalaman.
2. Menentukan tujuan pelatihan. Perumusan tujuan yang sempurna diperlukan untuk supervisi acara pelatihan dan pengembangan, khususnya pengevaluasian.
 3. Mempersiapkan planning pelatihan. Kegiatan mempersiapkan planning pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan aktivitas buat menyesuaikan program pendidikan menggunakan tujuan yang sekaligus dapat melukiskan biaya dan manfaat dari acara pelatihan dan pengembangan tersebut.
 4. Melaksanakan rencana pelatihan. Kegiatan untuk melaksanakan planning pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia meliputi aktivitas buat mengisi jabatan, pengarahan pengkoordinasian, pemberian motivasi, dan pengkomunikasian bagi segenap orang yang terlibat dalam acara tersebut.
 5. Mengawasi proses pelatihan. Kegiatan pengawasn proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berturut-turut dilaksanakan menggunakan standar yang jelas, mengukur status pelaksanaan, mengevaluasia hasil-output dan mengkoreksi hasil-output pelatihan dan pengembangan jika terjadi penyimpangan yang signifikan (Sastradipoera, 2011).

2.2.6. Metode Pelatihan

Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

a. *On the job training*

On The job training meliputi semua upaya melatih pegawai untuk memeriksa suatu pekerjaan sembari mengerjakannya di lokasi kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, mencakup beberapa acara yaitu: (1) program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan menggunakan instruksi yang didapatkan menurut ruang kelas, (2) rotasi pekerjaan, pegawai berpindah menurut satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain pada jangka waktu yang direncanakan, (3) *coaching*, yaitu tehnik pengembangan yang dilakukan menggunakan praktik langsung menggunakan orang sudah berpengalaman atau atasan yang dilatih.

b. *Off the job training* (latihan di luar jam kerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dalam lokasi terpisah dengan lokasi kerja.

Ada beberapa jenis metode pelatihan *Off the job training*, yaitu:

1. Pelatihan instruksi pekerjaan

Pencatatan masing-masing tugas dasar jabatan, bersama menggunakan titik-titik kunci untuk memberikan pembinaan langkah demi langkah kepada pegawai.

2. Pembelajaran Terprogram

Suatu program sistematis untuk mengerjakan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

3. Simulasi

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

4. Studi Kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah organisasi secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mengdiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya di dalam sebuah diskusi.

5. Seminar

Metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain (Panggabean, 2012)

2.3. Teori Tentang Promosi

2.3.1. Pengertian promosi

Promosi menaruh peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh pegawai, karena promosi atau kenaikan pangkat berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan seorang pegawai buat menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, kenaikan pangkat akan menaruh status sosial, wewenang, tanggungjawab dan penghasilan yang semakin besar. Promosi ditimbulkan adanya suatu jabatan yang lowong karena: pensiun, keluar, meninggal dunia, atau pejabat yang menduduki jabatan tersebut pindah ke jabatan lainnya.

Promosi atau kenaikan pangkat adalah kegiatan pemindahan pegawai berdasarkan suatu jabatan dalam jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian kenaikan pangkat akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi berdasarkan dalam jabatan yang diduduki sebelumnya atau pengangkatan pegawai buat memangku suatu tugas atau jabatan tertentu (Sastrohadiwiryono, 2012),

Siagian (2013) menyatakan bahwa, promosi ialah bila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dimana tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya pada hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa, Promosi (*promotion*) mempunyai peran penting bagi setiap pegawai, bahkan sebagai idaman yang selalu dinantikan. Dengan kenaikan pangkat berarti terdapat kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan buat menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan menaruh status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), dan penghasilan (*outcomes*) yang semakin tinggi bagi pegawai.

2.3.2. Kriteria Promosi

Dalam rangka aplikasi program kenaikan pangkat (promosi) bagi tenaga kerja perlu ditetapkan kriteria kenaikan pangkat sebagai standar dalam menetapkan siapa yang berhak buat segera dipromosikan. Syarat-kondisi yang ditetapkan wajib sanggup menjamin bahwa pegawai yang akan dipromosikan memiliki kemampuan buat menjabat jabatan yang lebih tinggi.

Sastrohadiwiryo (2012) berpendapat bahwa kriteria-kriteria generik yang perlu dipertimbangkan dalam rangka kenaikan pangkat diantaranya senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, taraf loyalitas, kejujuran, supelitas.

1. Senioritas, menggunakan alasan bahwa pengalaman yang dimilikinya melebihi yang junior.
2. Kualifikasi pendidikan, alasan memakai pendidikan yang lebih tinggi dibutuhkan pemikirannya lebih baik diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi.
3. Prestasi kerja, prestasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan buat memperlancar kegiatan promosi bagi energi kerja yang bersangkutan.
4. Karsa dan daya cipta, buat jenis pekerjaan tertentu dibutuhkan karsa dan daya cipta yang tinggi untuk kelangsungan organisasi.
5. Tingkat loyalitas, loyalitas yang tinggi akan berakibat terhadap tanggung jawab yang besar.
6. Kejujuran, kejujuran buat jabatan-jabatan tertentu merupakan syarat utama, hal ini dimaksudkan buat menjaga agar kegiatan kenaikan pangkat malah merugikan, lantaran ketidakjujuran yang dipromosikan.
7. Supelitas, spesifik buat jabatan tertentu diperlukan kepandaian berteman, sehingga persyaratan kemampuan berteman dengan orang lain perlu dicantumkan buat syarat promosi jabatan tertentu.

Untuk melakukan promosi atau kenaikan pangkat wajib ditetapkan syarat-kondisi yang dapat digunakan untuk memutuskan pegawai yang akan dipromosikan. Syarat-kondisi kenaikan pangkat harus diketahui oleh setiap pegawai, hal ini penting

dilakukan untuk menaruh motivasi, supaya pegawai berusaha mencapai syarat-kondisi kenaikan pangkat yang telah ditentukan. Syarat-syarat promosi buat setiap jabatan tidak sama lantaran suatu jabatan lain tidak sinkron tugas, kewajiban dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2013) bahwa syarat-syarat yang umum dalam promosi adalah: kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif dan pendidikan.

1. Kejujuran, pegawai harus selalu jujur terutama dalam dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai antara kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatan untuk kepentingan pribadinya.
2. Disiplin, pegawai harus disiplin dalam dirinya sendiri, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan disiplin organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.
3. Prestasi kerja, pegawai itu sanggup mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai itu dapat memanfaatkan waktu dan alat-alat dengan baik.

Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua pegawai.
4. Kecakapan, pegawai wajib cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia biasa bekerja secara mandiri

dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tanpa menerima bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

5. Loyalitas, pegawai wajib loyal dalam membela organisasi atau korps dari tindakan yang merugikan organisasi atau korpsnya. Ini memberitahukan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap organisasi atau korpsnya.
6. Kepemimpinan, seorang pejabat harus sanggup membina dan memotivasi bawahannya buat bekerja sama dan bekerja secara efektif pada mencapai sasaran organisasi.
7. Komunikasi, pegawai dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau memahami informasi dari atasan dan bawahan dengan baik, sehingga tidak ada miskomunikasi.
8. Pendidikan, ada juga organisasi yang membutuhkan pelatihan yang minimal untuk dipromosikan pada posisi tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan tinggi pemikiran pendidikan akan lebih baik. Setiap pegawai merindukan dijual karena dipandang sebagai penghargaan untuk keberhasilan seseorang menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, serta pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki tinggi posisi di grama organisasi.

Promosi bisa tidak hanya yang terjadi posisi kepemimpinan menempati, tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknis dan non-konduktif. Untuk semua, promosi itu ditegakkan, yang penting adalah bahwa pertimbangan saham yang digunakan berdasarkan seperangkat kriteria objektif, bukan pada "rasa" orang yang memiliki untuk mempromosikan otoritas lainnya.

Organisasi biasanya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu, kinerja dan senioritas. Promosi didasarkan pada kinerja kerja menggunakan hasil evaluasi pekerjaan yang sangat baik dalam promosi atau posisi sekarang. Dengan demikian, promosi dapat dilihat sebagai pengakuan atas kinerja anggotanya.

Siagian (2013) menyatakan bahwa “Promosi harus didasarkan pada pertimbangan lain, yaitu perhitungan yang matang atas potensi kemampuan yang bersangkutan menduduki posisi yang lebih tinggi”. Ini berarti bahwa kita perlu menyadari bahwa alih-alih mempromosikan seseorang tanpa latihan, dalam arti bahwa tidak ada jaminan penuh bahwa orang dipromosikan benar-benar memenuhi harapan organisasi. Itu sebabnya analisis mendalam tentang potensi dalam kebutuhan pertanyaan yang harus dilakukan.

2.4. Teori Tentang Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja SDM menurut Mangkunegara (2015) merupakan istilah yang berasal dari kata *Job performance* atau *Actual permormance* (prestasi kerja atau prestasi seseorang benar-benar tercapai).

Mangkunagara (2015) menyatakan bahwa "kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas melaksanakan kerja yang dilakukan oleh pegawai seseorang yang bekerja dalam tugas-tugas mereka sesuai dengan tugasnya yang diberikan.

Nawawi (2015) menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan, baik non-materi fisik / material dan non-fisik. Mathis dan Jackson (2011)

menyatakan bahwa "kinerja (*performance*) pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh staf.

Kinerja staf yang umum untuk sebagian besar pekerjaan meliputi unsur-unsur berikut: (1) jumlah hasil, (2) kualitas hasil, (3) ketepatan waktu hasil, (4) kehadiran dan (5) kemampuan untuk bekerja sama.

Setelah Simanjuntak (2015), "kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Simanjuntak juga mendefinisikan kinerja individu dan tingkat kinerja atau karya seseorang dalam pencapaian tujuan atau tugas yang harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Foster dan Seeker (2011) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan". Para pemimpin organisasi adalah perbedaan antara kinerja pegawai dengan pegawai lainnya secara sadar di bawah pengawasannya. Meskipun pegawai bekerja di tempat yang sama, tetapi mereka tidak produktivitas yang sama.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan: "Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah: 1). variabel individu, termasuk: sikap, karakteristik, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan faktor individu lainnya, 2). variabel situasional: a). Faktor fisik dan pekerjaan yang terdiri dari: metode kerja, kondisi kerja dan peralatan desain, perencanaan dan lingkungan fisik (radiasi, suhu dan ventilasi), b). Sosial dan faktor organisasi meliputi: aturan organisasi, jenis organisasi, jenis mengejar dan pengawasan prudential, sistem upah dan lingkungan sosial.

Siagian (2013) menyatakan: "Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: 1). Faktor Kemampuan. a). Referensi: Pendidikan, pengalaman, praktek dan bunga, b). Keterampilan: keterampilan dan kepribadian, 2). faktor motivasi: a). kondisi sosial: organisasi formal dan informal, manajemen dan serikat pekerja, b). kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egois, c). Kondisi fisik: lingkungan kerja.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dengan supervisor dievaluasi pada faktor-faktor yang telah ditentukan terlebih dahulu.

2.4.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya adalah salah satu yang paling faktor penting dalam rangka mengembangkan organisasi yang efektif dan efisien. Karena kinerja kebijakan atau menilai program organisasi memiliki leverage yang lebih baik yang ada di dalam sumber daya manusia organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan seluruh organisasi. Melalui penilaian ini, orang dapat melihat bagaimana staf terlihat pada kondisi nyata dari layanan. Dengan demikian, data ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam keputusan organisasi.

Menurut Sofyandi (2013), "Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi, pelaksanaan pegawai dalam evaluasi. Mondy and Noe (2015) menyatakan bahwa, "*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*". (Penilaian kinerja adalah sistem formal review dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim).

Menurut Werther and Davis (1996), "*Performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job performance*. (Penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi proses dalam pengorganisasian kinerja kerja individu).

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa, “Penilaian kinerja adalah proses evaluasi bagaimana pegawai melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi ini kepada pegawai.

2.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk menilai kinerja pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan pegawai memotivasi. Menurut Rivai (2013) bahwa, beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen untuk bernegosiasi secara objektif dan rasional dengan serikat pekerja atau langsung dengan pegawai,
- 2) Perbaikan kinerja. Pelaksanaan umpan balik dari pekerjaan yang berguna bagi pegawai, pimpinan, dan personil spesialis dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja pegawai,
- 3) Adaptasi dari kompensasi. Keputusan penilaian kinerja dalam penyelesaian kompensasi akan membantu menentukan siapa yang akan meningkat upah, bonus atau kompensasi lain keharusan,
- 4) Keputusan penempatan. Dukungan dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan degradasi biasanya didasarkan pada masa lalu atau mengantisipasi kinerja,
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang buruk menunjukkan kebutuhan untuk latihan,
- 6) Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karir, yaitu, dalam hubungannya dengan karir tertentu yang akan diselidiki,

- 7) Ketidaktepatan informasi. kinerja pekerjaan yang buruk dapat menunjukkan kesalahan dalam analisis kios informasi, perencanaan sumber daya manusia, atau komponen lain dari personel manajemen sistem informasi,
- 8) Menilai proses kepegawaian. Melakukan pekerjaan yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur untuk staf dari Dinas personalia,
- 9) Untuk memastikan peluang pekerjaan yang adil. penilaian prestasi penempatan tepat akan memastikan keputusan dalaman diambil tanpa diskriminasi,
- 10) Terhadap tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah pribadi lainnya.

2.4.5. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang paling penting yang harus dilakukan oleh seorang manajer atau pemimpin. Namun demikian, kinerja tujuan pelaksanaan bukanlah tugas yang mudah. Penilaian harus mereka "suka dan *lislike*" penilai harus dihindari sehingga peringkat objektivitas dapat dipertahankan.

Ada beberapa metode untuk menilai kinerja pegawai, yaitu:

1. *Rating Scales* (Skala rating)

Dengan metode ini, hasil penilaian kinerja dicatat dalam skala. Peringkat didasarkan semata-mata pada pendapat ahli, membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting untuk melaksanakan pekerjaan.

2. *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban evaluator. Penilai tinggal memilih frase atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilai biasanya atasan langsung. Memberikan bobot ditunda. Metode ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang kinerja tepat ketika daftar penilaian mengandung unsur yang cocok.

3. *Critical Incident* (Peristiwa kritis)

Ulasan yang dibuat pada catatan evaluator bahwa perilaku adalah menggambarkan staf sangat baik atau baik dalam hal melaksanakan pekerjaan. Catatan-catatan ini disebut peristiwa penting. Metode ini umpan balik yang sangat berguna untuk mengurangi staf dalam penyediaan dan kesalahan kesan terakhir.

4. *Rangking*

Penilai membandingkan dengan satu pegawai lain yang paling baik dan menempatkan semua pegawai dalam urutan dari yang terbaik sampai terburuk.

5. *Work Standard* (Standar kerja)

Metode ini membandingkan kinerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Standar mencerminkan hasil normal rata-rata pekerja di usaha normal.

6. *Management By Objective* (Manajemen berdasarkan sasaran)

Dalam pendekatan ini, seluruh pegawai dan supervisor bersama-sama akan menentukan tujuan organisasi, tujuan dan sasaran organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

7. *Field Review* (Peninjauan lapangan)

Seorang ahli yang terjun ke lapangan dan bantuan supervisor dalam penilaian mereka. Spesialis menerima informasi dari atasan langsung dari kinerja pegawai. Para ahli kemudian mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut.

Penilaian tersebut dikirim ke supervisor untuk diperiksa, amandemen, persetujuan dan modifikasi mereka pegawai yang berkualitas. Penilaian spesialis dapat merekam semua jenis bentuk evaluasi yang digunakan oleh organisasi (Panggabean, 2012).

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan komponen penting dalam sebuah laporan penelitian. Selain model konseptual penelitian menggambarkan, dan dilakukan gambaran umum dari proses penelitian. Menurut Umar Sekaran (2011), kerangka penelitian merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai masalah yang penting. Suatu konseptual memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (obyek) penelitian.

Pengembangan organisasi dari waktu ke waktu, baik dari sudut pandang beban kerja, perkembangan teknologi dan metode kerja baru membutuhkan perhatian dan reaksi dari organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan pegawai, yang diberi wewenang dan tanggung jawab harus diajarkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Pembekalan ini akan berlangsung melalui penyediaan pelatihan dan pengembangan sehubungan dengan tugas dan kewajiban yang diberikan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang kompetensi pegawai dalam waktu yang relatif singkat, dilakukan baik bagi pegawai baru dan pegawai lama untuk memperbaiki. Hal ini selalu dilakukan dengan tujuan meningkatkan organisasi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai secara berkelanjutan.

Menurut Sastradipoera (2011), Pelatihan dan pengembangan, sebagai proses mentransfer pengetahuan, keterampilan dan sikap dan pekerja pengembangan

kepribadian atau pekerja potensial akan menentukan siapa yang dilakukan secara sistematis yang dilakukan dan relevan melalui metodis dan didaktik baik. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga tercermin dalam pemahaman tentang keterampilan praktis untuk membantu pegawai harus perlu menyelesaikan tugas, terutama tugas-tugas yang pengetahuan dan keterampilan baru sejalan memerlukan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang harus dikuasai oleh pegawai.

Simamora (2011) menyatakan bahwa, sebagai salah satu elemen kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai, pelatihan merupakan sarana untuk menciptakan lingkungan di mana pegawai dapat memperoleh atau belajar sikap, kemampuan dan pengetahuan keahlian dan perilaku spesifik yang terkait dengan pekerjaan. Pelatihan yang efektif secara signifikan mempengaruhi peningkatan proses kerja, itu karena kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan di masa lalu, dapat diperbaiki.

Untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai dan kinerja kekurangan yang benar di masa lalu, bisa dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional untuk melaksanakan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh organisasi serta untuk membentuk perilaku yang diharapkan dan kondisi bagaimana hal itu dapat dicapai. Tujuan yang dinyatakan kemudian menjadi standar pada kinerja individu dan program yang dapat dikukur.

Pengetahuan dan keterampilan ditingkatkan diperoleh melalui partisipasi pegawai dalam pelatihan dan program pembangunan diharapkan dapat memberikan semangat baru dalam karya-karya. Semangat kerja yang baik dan dengan dukungan pengetahuan yang baik pula organisasi mengharapkan adanya peningkatan kinerja

para pegawai, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang positif kepada organisasi (Rivai, 2013).

Promosi boleh ditafsirkan sebagai satu langkah dari satu jabatan ke tahap yang lebih tinggi dalam organisasi. Promosi ini akan meningkatkan tugas, kewajiban, tanggungjawab dan kuasa. Promosi ini akan meningkatkan pendapatan dan hak-hak. Promosi ini menawarkan peran untuk semua pegawai, sebagai sarana untuk mempromosikan kepercayaan dan pengakuan dari keterampilan dan kemampuan pegawai untuk mengasumsikan kantor yang lebih tinggi (Siagian, 2013).

Promosi dari program ini adalah penting bagi suatu organisasi, yang mencerminkan upaya organisasi untuk membela sumber daya utama komponen manusia, dan juga bentuk perhatian pada prestasi organisasi yang telah diberikan kepada pegawai organisasi (Rivai, 2013).

Menurut Fahoni (2011), menyatakan bahwa sarana promosi bergerak dari satu kantor ke posisi yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar, status dan pendapatan juga lebih tinggi. Promosi pegawai merupakan bagian integral dari karir kebanyakan orang. Sebagian besar pegawai yang bekerja menantikan promosi, yang biasanya berarti membayar gaji, tanggung jawab, dan kepuasan kerja seringkali lebih besar. Untuk organisasi, kampanye dapat memberikan Anda kesempatan untuk menghargai kinerja yang luar biasa, dan untuk mengisi kekosongan dengan pegawai yang loyal dan telah diuji (Desler, 2015).

Menurut Fathoni (2011), ada beberapa hal mendasar yang digunakan untuk melaksanakan promosi, yaitu:

a. Pengalaman

Pengalaman ini didasarkan pada durasi promosi pengalaman pegawai. Promosi pertimbangan adalah pengalaman kerja seseorang, pekerjaan tertua di organisasi mendapat prioritas pertama dalam promosi.

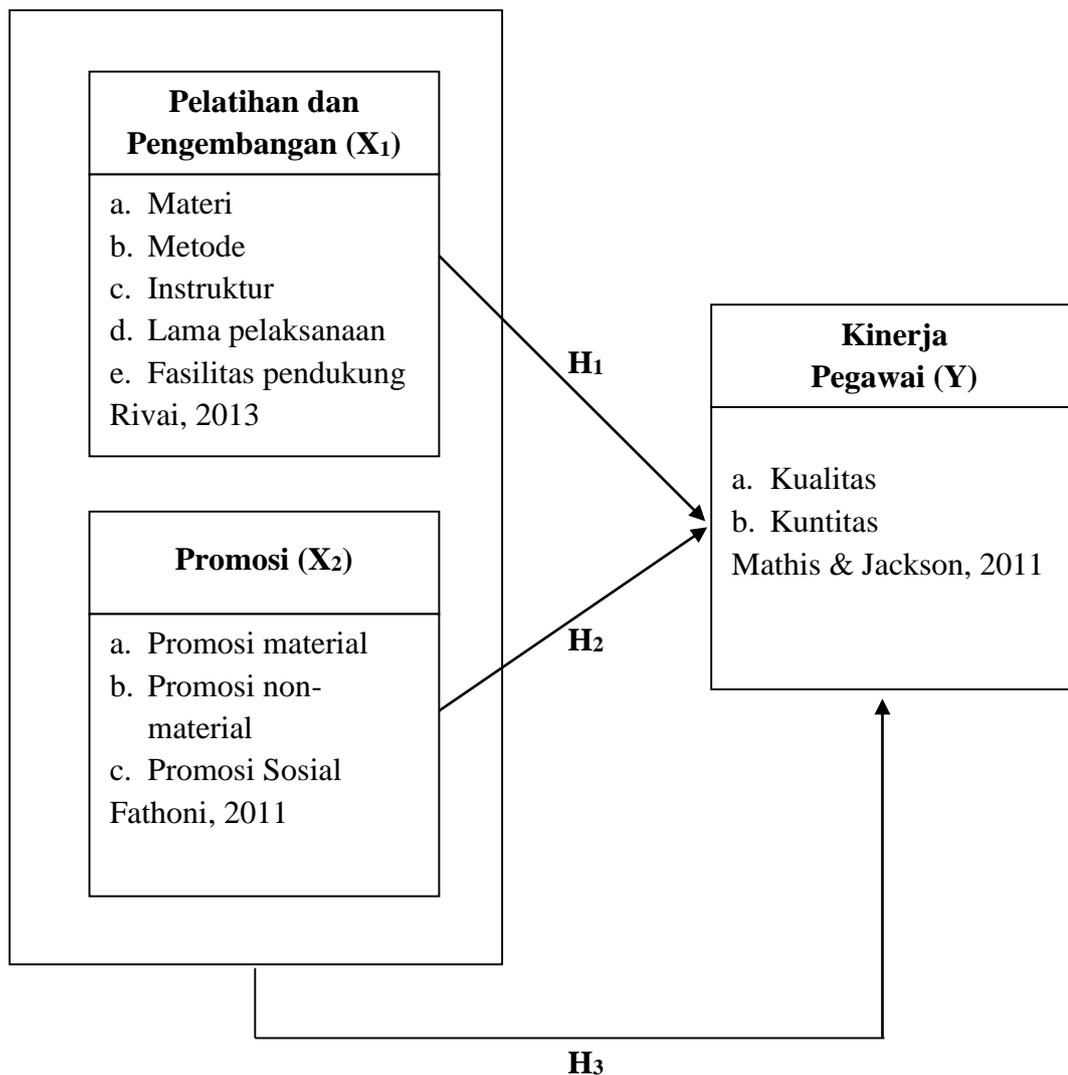
b. Kecakapan

Keterampilan bahwa seseorang akan dipromosikan didasarkan pada penilaian keterampilan yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang luar biasa dipertanggungjawabkan. Promosi pertimbangan adalah keterampilan, orang terampil atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Promosi didasarkan pada jumlah pengalaman dan keterampilan. Promosi Pertimbangan ini didasarkan pada masa kerja, sertifikat pendidikan formal yang dimiliki dan hasil tes promosi kelas. Jika seseorang lulus ujian dan kenaikan hasil ujian dipromosikan. Dalam upaya untuk pelaksanaan program promosi pegawai, kriteria promosi perlu ditetapkan sebagai standar dalam menentukan siapa yang berhak untuk dipromosikan.

Berdasarkan hal di atas, kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

Y : Variabel dependen kinerja pegawai

X₁ : Variabel independen pelatihan dan pengembangan

X₂ : Variabel independen promosi

H₁ : Pengaruh X₁ terhadap Y

H₂ : Pengaruh X₂ terhadap Y

H₃ : Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan berfikir yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris (Misbahuddin, 2013).

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual dalam dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan dan pengembangan serta promosi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
2. Diduga pelatihan dan pengembangan serta promosi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
3. Diduga variabel promosi paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang memiliki variasi antara satu sama lain dalam kelompok, Sugiyono (2015). Membagi variabel penelitian menjadi tiga jenis variabel, yaitu dua variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian in:

- a. Variabel bebas (*independent variable*), variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*) Sugiyono (2015). Dalam hal ini adalah pelatihan dan pengembangan (X_1), serta promosi (X_2).

- b. Variabel terikat (*dependent variable*), variabel ini merupakan variabel yang terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*) Sugiyono (2015). Dalam hal ini adalah kinerja pegawai (Y).

Penerapan konsep adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur variabel sehingga data yang diperlukan untuk memproses model penelitian dapat diperoleh oleh salah satu responden, kuesioner diperlukan untuk mencerminkan masalah dan model penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan operasionalisasi variabel penelitian, yaitu: masing-masing variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Pelatihan dan pengembangan (X_1).

Menurut Cheng et al (2014) bahwa Pelatihan dan pengembangan adalah merupakan suatu proses untuk menyampaikan konsep pengetahuan, keterampilan, serta pembinaan sikap dan kepribadian para pekerja yang dilaksanakan dengan cara terbimbing dan sistematis, yang dengan menggunakan metodik dan didaktik yang relevan untuk keduanya. Indikator pelatihan dan pengembangan terdiri atas:

- a. Kesesuaian materi pelatihan.
 - b. Metode pelatihan yang digunakan.
 - c. Sikap dan keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi.
 - d. Lama waktu pelaksanaan pelatihan.
 - e. Pelatihan program untuk fasilitas pendukung.
2. Promosi (X_2)
- Promosi adalah perpindahan atau pemutasian seseorang dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dari yang sebelumnya, dimana wewenang dan

tanggungjawabnya semakin besar, serta status dan pendapatan juga semakin besar. Indikatornya meliputi (Hasibuan, 2013):

- a. Peningkatan status sosial.
- b. Peningkatan wewenang.
- c. Peningkatan tanggung jawab.
- d. Peningkatan pendapatan.

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja oleh pegawai dilakukan dalam kinerja tugas mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator terdiri atas:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian survey menurut Sugiyono (2015) yang dapat dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologis. Dengan demikian variable-variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 3 (tiga) bulan periode September sampai November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi tidak hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam. Populasi adalah tidak hanya jumlah, yang ada memeriksa pada objek, tetapi mencakup semua properti atau oleh subjek atau objek dan sampel adalah bagian dari sifat-sifat populasi yang dimiliki. Populasi menurut Sugiyono (2015) adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan

data dari responden. Data tersebut diambil dari sampel yang representatif dari seluruh penduduk. Sampel akan diambil dari populasi benar-benar representatif (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Majene, 51 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Menurut Arikunto (2011) apabila subyeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sebanyak 51 orang pegawai Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Melengkapi pembahasan ini diperlukan untuk memiliki data atau informasi, baik dari dalam atau lembaga luar. Data yang diperoleh dari penulis untuk penggunaan metode sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung di lapangan dan mencatat secara sistematis gejala/fenomena yang diselidiki. Melalui teknik ini, peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati dan mencatat tingkat kinerja pegawai, lingkungan kerja serta kepemimpinan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan). Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang penting dan menentukan, karena hasilnya merupakan data primer yang diperlukan untuk analisa statistic dan analisa skor guna menguji kebenaran hipotesis. Oleh karena itu, kuesioner merupakan instrument penelitian pokok dengan jenis pertanyaan tertutup, yang

dimaksudkan selain memberikan kemudahan kepada responden untuk menjawab, juga untuk mencegah kemungkinan memberi jawaban yang subyektif, rumit dan menyimpang dari tujuan penelitian serta memudahkan untuk menentukan skor jawaban. Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data dari kuesioner yang diberikan bobot penilaian memberikan instruksi apa pun. Berdasarkan skala Likert, adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut: a). Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1, b). Jawaban tidak setuju, diberi skor 2, c). Jawaban kurang setuju, diberi skor 3, d). Jawaban setuju, diberi skor 4, e). Jawaban sangat setuju, diberi skor 5. Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam kuesioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

3. Teknik dokumentasi, yaitu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data sekunder seperti uraian tugas pokok yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka menyusun penelitian, terlebih dahulu ditetapkan teknik untuk mengumpulkan data. Teknik tersebut dapat melalui penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data-data dan keterangan yang menunjang tesis ini.

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara sebagai gambaran umum tentang kinerja pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka dari hasil kuesioner yang berkaitan dengan penelitian serta hasil analisis data.

Sumber data penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data-data yang diperoleh dari data langsung di lapangan atas dasar pengamatan dan wawancara.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber sastra sebagai studi literatur, jurnal, surat kabar, artikel, dan lain-lain yang ditulis.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan dalam bentuk jawaban atas masalah penelitian, berdasarkan hasil dari proses pengujian, data berbasis meliputi: seleksi, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data dianalisis dan instrumen yang dipergunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data adalah validitas tes dan realibilitas.

a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2010), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (instrument) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini akan sah atau sah apabila ia dapat mengukur apa yang anda mahu diukur dan boleh mendedahkan pembolehubah data diperiksa dengan kerap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2010).

b. Uji reabilitas

Instrumen dapat dikatakan untuk berkontribusi (terpercaya) ketika instrumen mengarah ke keteraturan atau konsistensi, di mana tingkat keandalan menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dapat dipercaya sehingga pengukuran hasil tetap konsisten jika pengukuran terhadap gejala mengulangnya, dengan alat ukur yang sama baik. Suatu instrument dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Nasution (2010), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.6.2. Asumsi Dasar

- a. Uji homogenitas yang dipergunakan adalah untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis *independent sample test* dan ANOVA.
- b. Uji linearitas dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang digunakan mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- c. Uji normalitas yang dipergunakan adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis data kuantitatif seringkali kita menggunakan uji persyaratan analisis. Persyaratan uji analisis untuk regresi berganda yang juga sering disebut dengan istilah Uji Asumsi Klasik. Menurut Damodar Gujarati (2012) agar

model regresi tidak bias atau agar model regresi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji persyaratan analisis untuk regresi berganda yang sering digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

4.7. Skala Pengukuran variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban

kepada responden dengan skala 1 sampai 5 untuk tujuan penelitian analisis kuantitatif, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.8. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pelatihan dan pengembangan, promosi dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pelatihan dan pengembangan serta promosi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁= Pelatihan dan Pengembangan

X₂= Promosi

e = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan (X_1), promosi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan (X_1), promosi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis yang akan diuji berdasarkan pada model regresi dengan hasil analisis.

- 1) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* ($n-k-1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t table ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$.

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen secara bersamaan. Hipotesis statistik dinyatakan sebagai berikut:

- 1) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

$R^2 = R$ Square

$n =$ banyaknya data

$k =$ banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga jika F hitung $> F$ table atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Gambaran Umum Kabupaten Majene

Majene merupakan salah satu daripada lima daerah di wilayah Sulawesi Barat dengan panjang 125 km, yang terletak di pantai Sulawesi Barat menjangkau dari Selatan ke Utara dengan luas 947,84 Km. daerah Majene terdiri daripada 8 Kecamatan Bukit, Banggae Timur, Pamboang, Sendana, Tammerodo, tubo, Malunda dan Ulumanda, yang meliputi 35 kelurahan/desa.

Ibukota Kabupaten Banggae Majene yang terletak di kabupaten dengan 5.515 km dari wilayah perkotaan, Majene selatan diposisikan dengan jam tempuh sekitar 3 jam sampai 4 jam untuk mengambil dari ibukota Sulawesi Barat (Mandar Raya) adalah \pm 120 km.

Majene secara geografis pada posisi 2 '38 "450 untuk 3'38" Lintang Selatan dan 150 118'45 "000 untuk 119'4" Timur 450 panjang, dengan di dibatasi di utara oleh Mamuju, Polres timur, selanjutnya Mandar Teluk Selatan dan barat adalah Selat Makassar. Apresiasi lereng bawah relatif terdistorsi oleh persentase daerah yang terkikis dengan suhu antara 21 ° C sampai 34 ° C, dan jumlah hari hujan 208 hari dari 3,41% dan total luas lingkaran.

Jumlah penduduk Kabupaten Majene adalah 137.474 jiwa yang terdiri dari jumlah pria 66.494 dan jumlah perempuan 70.980 jiwa dengan 1.060 jiwa per km² untuk Kota Majene (Kec. Banggae). Tingkat pertumbuhan penduduk Kabupaten

Majene adalah 0,21% pertahun. Dan 1,40% pertahun untuk Kota Majene. Fasilitas pendidikan terdiri dari 53 buah TK, 167 SD, 36 SMP, 7 SMU, 8 SMK dengan jumlah siswa sebesar 27.090 murid serta guru sebanyak 1.330 guru Sekolah Dasar (SD), 384 guru Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), 315 Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan 122 guru Taman Kanak-Kanak (TK)

Visi Kabupaten Majene adalah "Terwujudnya Kabupaten Majene Yang Maju dan Sejahtera Melalui Pengembangan SDM dan Optimalisasi Pengelolaan Potensi Wilayah Dalam Tatanan Kehidupan Masyarakat Yang Agamis dan Berbudaya"

Sedangkan misi Kabupaten Majene adalah:

1. Meningkatkan kualitas SDM masyarakat dan aparatur pemerintahan yang profesional.
2. Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat dengan memprioritaskan terpenuhinya kebutuhan dasar manusia.
3. Meningkatkan peran masyarakat dalam pengembangan ekonomi kerakyatan utamanya koperasi dan UKM.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan sebagai upaya pengentasan kemiskinan masyarakat pesisir.
5. Meningkatkan dan mengembangkan infrastruktur jalan khususnya daerah terisolir untuk kelancaran transportasi menunjang pengembangan agrobisnis dan agroindustri.
6. Mengembangkan nilai-nilai agama dan budaya sebagai sumber motivasi pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan.

7. Mengoptimalkan kualitas pelayanan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan

B. Susunan Organisasi dan Tata Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

1. Kepala Dinas

Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga dipimpin oleh seorang kepala dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam merumuskan konsep sasaran, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, membina, mengarahkan, mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan urusan pemerintah daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan menurut urusan pemerintahan dalam kekuasaan di bawah ketentuan yang berlaku.

Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga mempunyai fungsi:

- a. Merumuskan dan menyusun program kerja sebagai acuan pelaksanaan tugas
- b. Menyelenggarakan rencana strategik dan program kerja dinas;
- c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

2. Sekertaris

Sekretariat sebagaimana di maksud dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas melakukan kordinasi penyusun program, pelayanan administrasi dan pengelolaan keuangan serta peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan;

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Koordinasi penyusunan kebijakan, rencana, program, kegiatan, dan anggaran di Bidang Pendidikan dan Pemuda Olahraga;
- b. Pengelolaan data dan informasi di bidang Pendidikan dan Pemuda Olahraga;
- c. Koordinasi dan pelaksanaan kerja sama di bidang Pendidikan dan Pemuda Olahraga;
- d. Koordinasi pengelolaan dan laporan keuangan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

➤ **Sekretariat Dinas Pendidikan terdiri dari:**

- 1) Sub Bagian Perencanaan;
- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 3) Sub Bagian Keuangan;

Sub Bagian sebagaimana dimaksud, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris.

➤ **Sub Bagian Perencanaan**

Sub Bagian Perencanaan disebut, bantuan Sekretaris realisasi persiapan pendidikan perencanaan dan pemuda olahraga.

➤ **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian disebut, bantuan Sekretaris untuk mempersiapkan, mengumpulkan dan mengelola administrasi Negeri dan Kerja.

➤ **Sub Bagian Keuangan**

Sub Bagian Keuangan sebagaimana di maksud, membantu sekretaris dalam penatausahaan keuangan.

3. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Non Formal (PAUD dan PNF)

Bidang PAUD dan PNF dimaksud dipimpin oleh kepala bidang memiliki tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pembangunan yang penting dalam kondisi pendidikan anak usia dini dan pendidikan non-formal

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, Kepala Bidang PAUD dan PNF mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- b. Pembinaan pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter pendidikan anak usia dini, dan pendidikan non formal;
- c. Penyusunan bahan penetapan kurikulum muatan lokal pendidikan nonformal;
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

➤ **Bidang PAUD dan PNF Dinas Pendidikan terdiri dari:**

- 1) Seksi Kurikulum dan Penilaian;
- 2) Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana;
- 3) Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter;

Seksi sebagaimana dimaksud, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

➤ **Seksi Kurikulum dan Penilaian**

Seksi Kurikulum dan Penilaian disebut memiliki tugas membantu kepala bidang untuk mempersiapkan, mengumpulkan, mengelola dan mengembangkan kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan Pendidikan Nonformal.

➤ **Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana**

Seksi Kelembagaan dan Prasarana disebut memiliki tugas membantu kepala bidang untuk mempersiapkan, mengumpulkan, mengelola dan mengembangkan infrastruktur kelembagaan dan pendidikan anak usia dini dan Pendidikan Nonformal.

➤ **Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter**

Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter disebut memiliki tugas membantu kepala bidang untuk mempersiapkan, mengumpulkan, mengelola dan mengembangkan peserta didik dan pengembangan karakter pendidikan anak usia dini dan Pendidikan Nonformal.

4. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar

Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar sebagaimana dimaksud dipimpin oleh kepala bidang yang memiliki tugas, melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan bahan dan pelaksanaan di bidang Pengembangan Pendidikan Dasar dan SMP.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter sekolah dasar dan sekolah menengah pertama;
- b. Penyusunan bahan pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik sekolah dasar dan sekolah menengah pertama;
- c. Penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik sekolah dasar dan sekolah menengah pertama;
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

➤ **Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar terdiri dari:**

- 1) Seksi Kurikulum dan Penilaian;
- 2) Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana;
- 3) Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter;

Seksi sebagaimana dimaksud, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

➤ **Seksi Kurikulum dan Penilaian**

Seksi Kurikulum dan Penilaian disebut memiliki tugas membantu kepala bidang untuk mempersiapkan, mengumpulkan, mengelola dan mengembangkan kurikulum dan penilaian dari sekolah dasar dan SMP.

➤ **Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana**

Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana disebut memiliki tugas membantu kepala bidang untuk mempersiapkan, mengumpulkan, mengelola dan mengembangkan sekolah dasar kelembagaan dan infrastruktur dan SMP.

➤ **Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter**

Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter disebut memiliki tugas membantu kepala bidang untuk mempersiapkan, mengumpulkan, mengelola dan mengembangkan peserta didik dan pengembangan pendidikan karakter sekolah dasar dan SMP.

5. Bidang Pembinaan Ketenagaan

Bidang Pembinaan Ketenagaan sebagaimana di maksud dipimpin oleh kepala Bidang yang mempunyai tugas, melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan pendidikan nonformal.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, Kepala Bidang Pembinaan Ketenagaan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan pendidikan nonformal;
- b. Penyusunan bahan kebijakan di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan pendidikan nonformal;

- c. penyusunan bahan rencana kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan pendidikan nonformal;
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

➤ **Bidang Pembinaan Ketenagaan terdiri dari:**

- 1) Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Nonformal;
- 2) Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar;
- 3) Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama;

Seksi sebagaimana dimaksud, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

➤ **Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Nonformal**

Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Nonformal disebut memiliki tugas membantu kepala Bidang dari perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelatihan guru dan pendidikan anak usia dini dan pendidikan non-formal.

➤ **Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar**

Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar disebut memiliki tugas membantu Kepala Bidang dari perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelatihan guru dan sekolah dasar.

➤ **Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama**

Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama sebagaimana dimaksud membantu Kepala Bidang dari perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelatihan guru dan SMP.

6. Bidang Pemuda dan Olahraga

Bidang Pemuda dan Olahraga sebagaimana di maksud dipimpin oleh kepala Bidang yang mempunyai tugas, menyiapkan, menghimpun dan mengolah serta melaksanakan kegiatan di bidang pemuda dan Olah Raga.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pembinaan, bimbingan dalam rangka pengembangan kegiatan kepemudaan dan Olah Raga;
- b. Pemantauan dan pengevaluasian program kegiatan kepemudaan dan Olah Raga;
- c. Falisitasi sarana dan prasarana dibidang Olah Raga dan pemuda;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

➤ Bidang Pemuda dan Olahraga terdiri dari:

- 1) Seksi Pengembangan Potensi Kepemudaan;
- 2) Seksi Pemberdayaan Keolahragaan dan Permainan Tradisional;
- 3) Seksi Pembinaan Olahraga Prestasi;

Seksi sebagaimana dimaksud, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

➤ Seksi Pengembangan Potensi Kepemudaan

Seksi Pengembangan Potensi Kepemudaan disebut mempunyai tugas membantu Kepala Bidang mempersiapkan, mengumpulkan dan memproses serta melaksanakan kegiatan di bidang pengembangan potensi pemuda.

➤ **Seksi Pemberdayaan Keolahragaan dan Permainan Tradisional**

Seksi Pemberdayaan Keolahragaan dan Permainan Tradisional disebut memiliki tugas membantu kepala bidang dalam pengaturan, pengumpulan dan pengolahan serta melaksanakan kegiatan di bidang pemberdayaan olahraga tradisional dan permainan.

➤ **Seksi Pembinaan Olahraga Prestasi**

Seksi Pembinaan Olahraga Prestasi disebut memiliki tugas membantu Kepala Bidang dalam menyiapkan, menghimpun dan mengolah serta melaksanakan kegiatan di bidang pembinaan Olah Raga prestasi.

5.1.2. Deskripsi Responden

Kuesioner dibagikan dalam penelitian ini adalah 51 kuesioner. Berikut ini adalah karakteristik umum responden dijelaskan oleh jenis kelamin, usia dan masa kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Majene, di mana 51 pegawai.

1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam table 5.1 di bawah ini:

Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	30	58,82%
Perempuan	21	41,18%
Total	51	100,00%

Sumber : Data Primer 2019



Gambar 5.1 : Pie Karakteristik dilihat dari Jenis Kelamin

Menurut Tabel 5.1. di atas, Anda dapat menjelaskan bahwa jenis kelamin dari sebagian besar responden adalah laki-laki serta 30 orang dari 51 responden sepenuhnya (58,82%). Meskipun jumlah responden perempuan adalah 21 (41,18%).

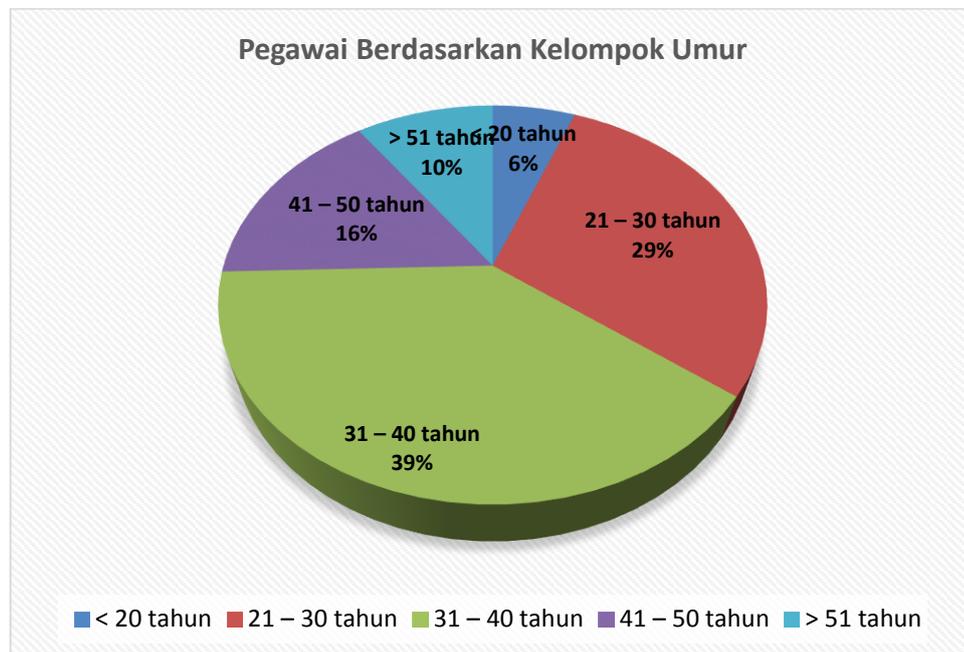
2. Karakteristik Responden berdasarkan Kelompok Umur

Karakteristik seorang pegawai yang sedang diselidiki berdasarkan kelompok usia dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 5.2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kelompok Umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
< 20 tahun	3	5,88%
21 – 30 tahun	15	29,41%
31 – 40 tahun	20	39,22%
41 – 50 tahun	8	15,69%
> 51 tahun	5	9,80%
Total	51	100,00%

Sumber : Data Primer 2019



Gambar 5.2 : Pie Karakteristik dilihat dari Kelompok Umur

Menurut Tabel 5.2. di atas, dijelaskan bahwa kelompok usia paling banyak menjadi seorang pegawai dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Majene adalah pada kelompok usia 31 sampai 40 tahun dengan jumlah 20 (39,22%)

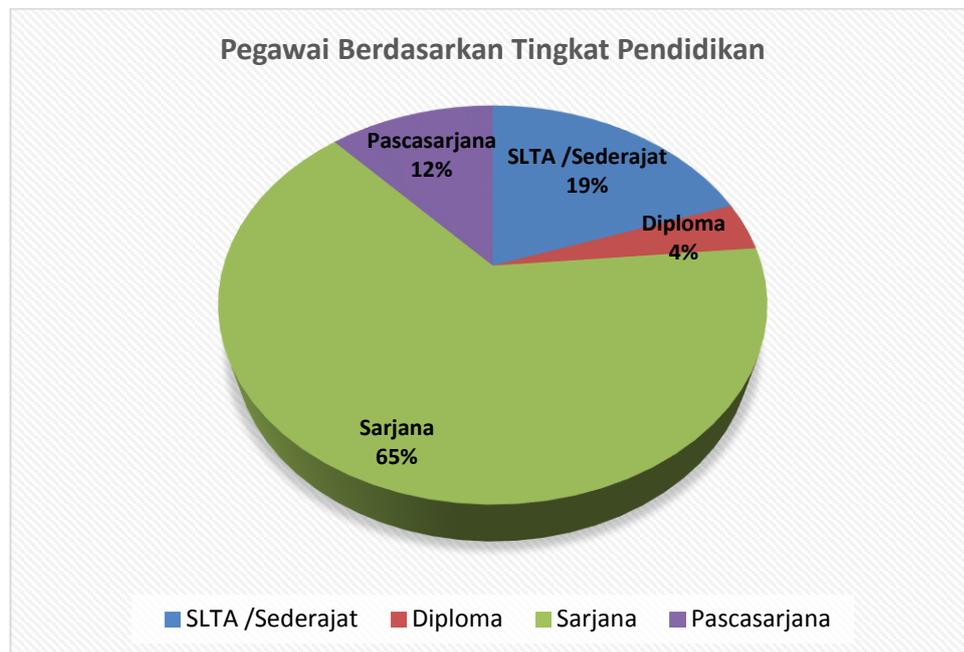
3. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut tingkatan Pendidikan ditunjukkan dalam table 5.3 di bawah ini:

Tabel 5.3. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan tingkatan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SLTA /Sederajat	10	19,61%
Diploma	2	3,92%
Sarjana	33	64,71%
Pascasarjana	6	11,76%
Total	51	100,00%

Sumber : Data Primer 2019



Gambar 5.3 : Pie Karakteristik dilihat dari Tingkat Pendidikan

Menurut Tabel 5.3. di atas, dijelaskan bahwa tingkat Pendidikan paling banyak menjadi seorang pegawai dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Majene adalah pada pendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 33 (64,71%)

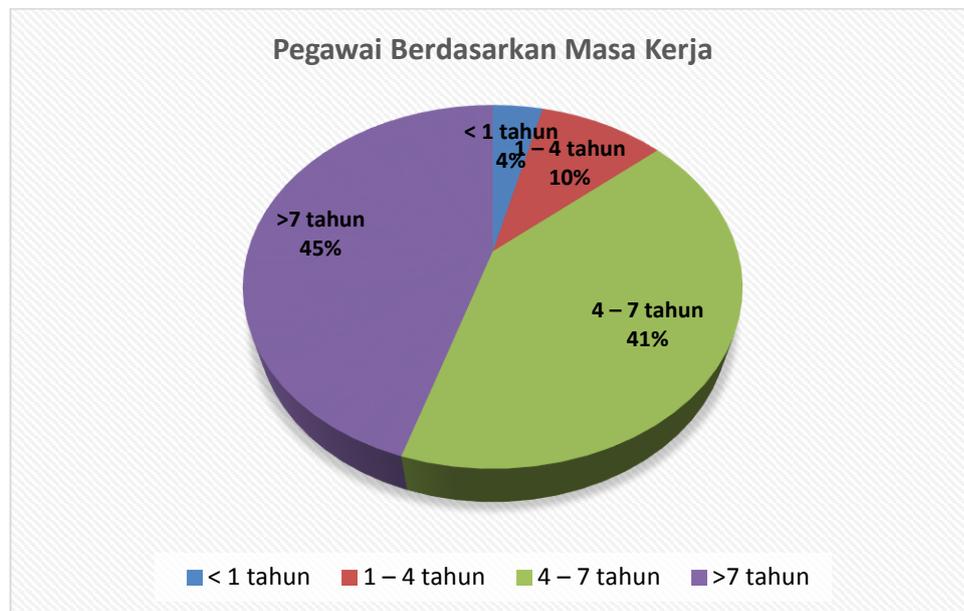
4. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut masa kerja ditunjukkan dalam table 5.4 di bawah ini:

Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan masa kerja

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
< 1 tahun	2	3,92%
1 – 4 tahun	5	9,80%
4 – 7 tahun	21	41,18%
>7 tahun	23	45,10%
Total	51	100,00%

Sumber : Data Primer 2019



Gambar 5.4 : Pie Karakteristik dilihat dari Masa Kerja

Menurut Tabel 5.4. di atas, dijelaskan bahwa masa kerja paling banyak menjadi seorang pegawai dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Majene adalah masa kerja >7 tahun dengan jumlah 23 (45,10%)

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.

Berdasarkan pengumpulan data lapangan dengan mengumpulkan tanggapan yang diperoleh dari responden informasi beton diperoleh pada variabel penelitian yang bersangkutan, yang terdiri dari: variabel dependen (pegawai) dan variabel independen (pelatihan dan pengembangan dan promosi).

1. Pelatihan dan Pengembangan (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi pelatihan dan pengembangan dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pelatihan dan Pengembangan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Ada korespondensi antara materi yang diberikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0.0	0	0.0	24	47.1	14	27.5	13	25.5
2.	Kecukupan metode pelatihan dan pengembangan gaya belajar dari peserta pelatihan dan pengembangan	0	0	1	2.0	22	43.1	19	37.3	9	17.6
3.	Instruktur yang ramah untuk memberikan materi pelatihan dan pengembangan	0	0	0	0.0	25	49.0	14	27.5	12	23.5
4.	Keterampilan instruktur untuk memberikan materi pelatihan dan pengembangan	0	0	1	2.0	20	39.2	18	35.3	12	23.5
5.	Korespondensi antara waktu materi yang bisa dipelajari dengan waktu yang tersedia untuk program pelatihan dan pengembangan	0	0	0	0.0	12	23.5	19	37.3	20	39.2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas, unsur unsur empiris pertama, Ada korespondensi antara materi yang diberikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dalam menyelesaikan pekerjaan, di mana 25,5% responden sangat setuju, 27,5% responden setuju, maka 47,1% responden tidak setuju, maka 0.0% responden mereka tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, Kecukupan metode pelatihan dan pengembangan gaya belajar dari peserta pelatihan dan pengembangan, dimana 17,6% responden menyatakan sangat setuju, 37,3% responden menyatakan setuju, 43,1% responden menyatakan kurang setuju, 2,0% responden menyatakan tidak setuju serta tak seorang pun responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, instruktur yang ramah untuk memberikan materi pelatihan dan pengembangan, di mana 23,5% responden sangat setuju, 27,5% responden setuju, maka 49,0% responden kurang setuju, dan 0,0% responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat, Keterampilan instruktur untuk memberikan materi pelatihan dan pengembangan, di mana 23,5% responden sangat setuju, 35,3% responden setuju, maka 39,2% responden kurang setuju, 2,0% responden tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima, Korespondensi antara waktu materi yang bisa dipelajari dengan waktu yang tersedia untuk program pelatihan dan pengembangan, di mana 39,2% responden sangat setuju, 37,3% responden setuju, 23,5% responden kurang setuju, dan tidak ada responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Promosi Jabatan (X2)

Gambaran distribusi frekuensi promosi jabatan dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Promosi Jabatan

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa puas dengan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik	0	0	2	3.9	3	5.9	29	56.9	17	33.3
2.	Saya merasa puas dengan kebijakan mutasi yang dilakukan pemerintah untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan	0	0	2	3.9	16	31.4	29	56.9	4	7.8
3.	Saya merasa pemerintah memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya	0	0	1	2.0	20	39.2	22	43.1	8	15.7
4.	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang sesuai dengan SOP dalam pemerintah	0	0	3	5.9	9	17.6	15	29.4	24	47.1
5.	Saya merasa puas dengan kebijakan pemerintah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan lebih tinggi untuk promosi jabatan pegawai	0	0	2	3.9	4	7.8	30	58.8	15	29.4

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas, unsur item empiris pertama, pegawai merasa puas dengan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, di mana 33,3% responden sangat setuju, 56,9% responden setuju, selanjutnya 5,9% responden menjawab kurang setuju, 3,9%

responden menjawab tidak setuju, kemudian 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, pegawai merasa puas dengan kebijakan mutasi yang dilakukan pemerintah untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan, di mana 7,8% responden sangat setuju, 56,9% responden setuju, selanjutnya 31,4% responden kurang setuju, 3,9% dari responden mereka tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, pegawai merasa pemerintah memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya, di mana 15,7% responden sangat setuju, 43,1% responden setuju, selanjutnya 39,2% responden kurang setuju, 2,0% responden tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat, pegawai merasa puas dengan promosi jabatan yang sesuai dengan SOP dalam pemerintah, di mana 47,1% responden sangat setuju, 29,4% responden setuju, selanjutnya 17,6% responden kurang setuju, 5,9% responden yang tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima, pegawai merasa puas dengan kebijakan pemerintah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan lebih tinggi untuk promosi jabatan pegawai, di mana 29,4% responden sangat setuju, 58,8% responden setuju, selanjutnya 7,8% dari responden kurang setuju, 3,9% responden tidak setuju, jadi responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Kerja Pegawai (Y)

Pada indikator kerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu berusaha melampaui target pekerjaan saya dari segi jumlah	0	0.0	1	2.0	24	47.1	13	25.5	13	25.5
2.	Hasil pekerjaan saya selalu lebih baik dari pekerjaan rekan kerja saya	0	0	4	7.8	9	17.7	30	58.8	8	15.7
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	4	7.8	21	41.2	13	25.5	13	25.5
4.	Saya mempunyai kemahiran untuk melakukan kerja yang telah menjadi tanggungjawab saya	0	0	8	15.7	17	33.3	12	23.5	14	27.5
5.	Tugas bisa diselesaikan dengan cepat, sehingga pekerjaan saya adalah di luar lingkup dari aturan yang ditetapkan	0	0	2	3.9	23	45.1	11	21.6	15	29.4

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas, unsur-unsur empiris pertama, pegawai selalu berusaha melampaui target pekerjaan pegawai lain dari segi jumlah, di mana 25,5% responden sangat setuju, 25,5% responden setuju, selanjutnya 47,1% responden kurang setuju, maka 2.0% responden mereka tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, hasil pekerjaan pegawai selalu lebih baik dari pekerjaan rekan kerja pegawai yang lain, di mana 15,7% responden sangat setuju,

58,8% responden setuju, selanjutnya 17,7% responden kurang setuju, maka 7,8% dari responden mereka tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, pegawai mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya, di mana 25,5% responden sangat setuju, 25,5% responden setuju, selanjutnya 41,2% responden kurang setuju, maka 7,8% dari responden mereka tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat, Saya mempunyai kemahiran untuk melakukan kerja yang telah menjadi tanggungjawab saya, di mana 27,5% responden sangat setuju, 23,5% responden setuju, selanjutnya 33,3% responden kurang setuju dan 15,7% responden yang dan tidak ada satu responden tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima, Tugas bisa diselesaikan dengan cepat, sehingga pekerjaan saya adalah di luar lingkup dari aturan yang ditetapkan, di mana 29,4% responden sangat setuju, 21,6% responden setuju, selanjutnya 45,1% responden kurang setuju, maka 3,9% dari responden mereka tidak setuju, dan 0% responden sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pada dasarnya kata "*Valid*" mengandung makna yang sinonim dengan kata "*good*". Validity dimaksudkan sebagai "*to measure what should be measured*" (A. Ferdinand, 2011).

Menurut Sugiyono (2015), “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Menurut Ariffin, (2012), “Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Sedangkan menurut Sukardi (2013), validitas adalah derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang hendak diukur.

Saban (2017) mengatakan bahwa validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian pengukuran apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS ver. 25 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.8.

Menurut Sugiyono (2015), korelasi antara skor total item adalah interpretasi oleh konsultasi nilai kritis r . Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dari uji validitas dilakukan pada skor setiap item dengan skor total untuk setiap atribut dalam penelitian ini, yang menunjukkan semua elemen dari variabel independen dan negara-negara yang valid atau tidak valid variabel dependen, nilai item koreksi Jumlah korelasi positif selama 0,276.

Tabel 5.8. Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kerja Pegawai (Y)	1	0,930	0,276	Valid
	2	0,444	0,276	Valid
	3	0,927	0,276	Valid
	4	0,958	0,276	Valid
	5	0,938	0,276	Valid
Pelatihan dan pengembangan (X ₁)	1	0,620	0,276	Valid
	2	0,523	0,276	Valid
	3	0,684	0,276	Valid
	4	0,518	0,276	Valid
	5	0,328	0,276	Valid
Promosi jabatan (X ₂)	1	0,725	0,276	Valid
	2	0,616	0,276	Valid
	3	0,635	0,276	Valid
	4	0,663	0,276	Valid
	5	0,722	0,276	Valid

Sumber: Lampiran

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sukaji (2000), reliabilitas suatu tes adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien tinggi berarti reliabilitas tinggi.

Menurut Saban (2017), reliabilitas adalah menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurnya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi (*accurately*) dan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten.

Concistency pengujian reliabilitas internal dilakukan untuk menguji instrumen sekali, dan kemudian data dianalisis dengan menggunakan alpha Cronbach. Konsep reliabilitas sesuai dengan pendekatan ini adalah konsistensi antara unsur-unsur instrumen. Derajat hubungan antara item dari status sebuah alat untuk mengukur variabel-variabel tertentu yang menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut:

Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kerja pegawai (Y)	0,938	Reliabel
Pelatihan dan pengembangan (X ₁)	0,763	Reliabel
Promosi jabatan (X ₂)	0,853	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2020

Dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan reliabilitas *Cronbach Alpha* menggunakan $> 0,60$ (*Zeithaml Berry*). Hasil tes seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bagian atas 60% ($> 60\%$) dan pengukuran yang dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji:

a. Multikolinearitas

Ghozali (2016) mengatakan bahwa: Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.10. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0,412	2,429
X ₂	0,412	2,429

Sumber : Data Diolah, 2020

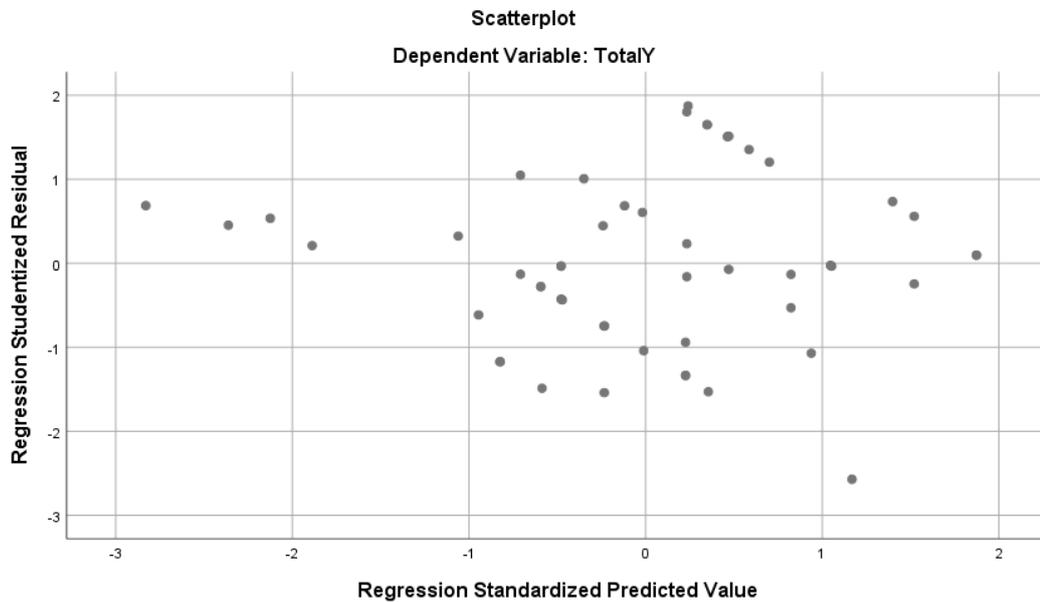
b. Heterokedastisitas

Gujarati (2012) mengatakan, untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji

heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolutresidual, selanjutnya meeregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Menurut Ghozali (2016), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisita.

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 25 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.5.



Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar 5.5

Grafik scatter plot

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

c. Autokorelasi

Ghozali (2016) mengatakan bahwa autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi.

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati

2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat ditunjukkan melalui hasil analisa pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 25 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,757 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11 Hasil uji autokorelasi

Durbin – Watson	1,459
-----------------	-------

Sumber : Data Diolah, 2020

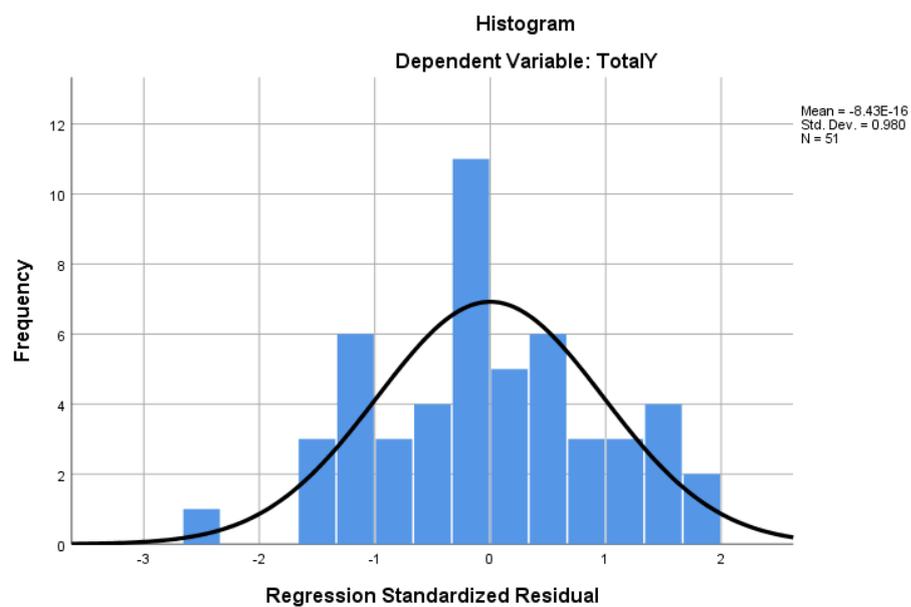
d. Normalitas

Menurut Misbahuddin (2013), Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau statistik nonparametrik. Melalui uji ini, sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.

Selanjutnya Menurut Ghazali (2016) bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusinormal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov

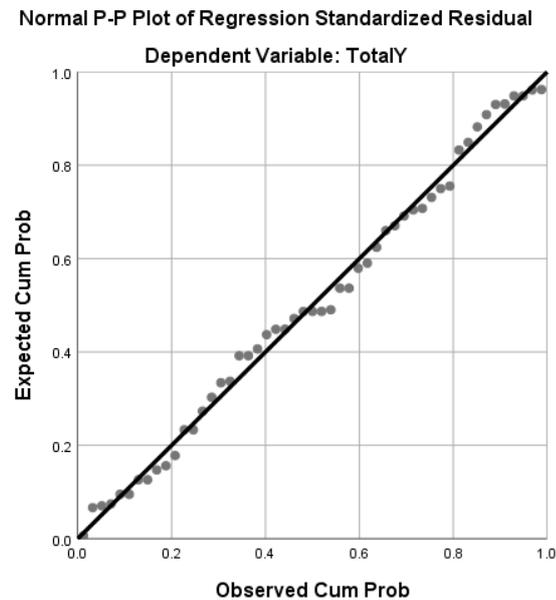
Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Untuk hasil perhitungan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan distribusi data observasi mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot (hasil olahan SPSS Ver. 25) yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.6 (Singgih, 2018), berikut ini :



Gambar 5.6

Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar 5.7

Uji Normalitas

Berdasarkan normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, demikian juga garis histogramnya pada gambar 5.6 dan 5.7 tampak bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak mencentang ke kanan ataupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis

regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2, Sugiyono (2015).

Manurut Sugiyono (2015), teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan asumsi persamaan berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kerja pegawai

X₁ = Pelatihan dan pengembangan

X₂ = Promosi jabatan

b₀ = Konstanta

b₁₋₂ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Peneliti menggunakan alat Program analisis data SPSS Ver. 25 nilai-nilai koefisien regresi masing-masing variabel hasilnya diperoleh dari yang terdiri membentuk dan pengembangan dan promosi, dapat digambarkan sebagai tes berikut:

Tabel 5.12. Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	-4,000	2,588
X ₁	0,376	0,197
X ₂	0,775	0,187

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan analisis (cetak) SPSS Ver. 25 koefisien regresi diperoleh dalam perhitungan di atas, persamaan regresi menjadi:

$$Y = -4,000 + 0,376X_1 + 0,775X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Dengan formulasi regresi linear berganda di atas dapat diperoleh nilai konstanta sebesar -4,000 yang mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan nilainya tetap/konstan maka terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar -4,000.
2. Nilai dari regresi kompetisi koefisien (X_1) dari 0,376 berarti bahwa ada efek positif dari pembentukan dan pengembangan serta mempromosikan karya pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene sebesar 0,376 sehingga apabila skor pelatihan dan pengembangan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene sebesar 0,376 poin.
3. Nilai koefisien regresi promosi jabatan (X_2) sebesar 0,775 berarti ada pengaruh positif promosi jabatan terhadap kerja pegawai pada Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene sebesar 0,775 sehingga apabila skor promosi jabatan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene sebesar 0,775 poin.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu:

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Determinasi

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 25, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk melakukan pengujian variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), peneliti menggunakan Uji-t. Ini dapat dijelaskan dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji-t

Model	t Hitung	Sig
Constanta	-1,545	0,129
X ₁	1,912	0,062
X ₂	4,132	0,000

Sumber : Data Diolah, 2020

Adapaun hasil Uji-t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan dan pengembangan (X₁) terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan sebesar 1,912 dengan tingkat signifikan sebesar 0,062.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,129$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 48$, yang ditentukan sebesar -1,545

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Dari hasil olahan data, diperoleh t_{hitung} sebesar 1,912 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,676 yang berarti variabel pelatihan dan pengembangan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

2. Pengaruh promosi jabatan (X_2) terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel promosi jabatan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.
- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel promosi jabatan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Dari hasil perhitungan yang menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan sebesar 4,132 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,129$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 48$, yang ditentukan sebesar -1,545

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Dari hasil olahan diperoleh t_{hitung} sebesar 4,132 lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,676 yang berarti variabel promosi jabatan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa dua variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut:

- Variabel pelatihan dan pengembangan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 1,912 > t_{tabel} 1,676$
- Variabel promosi jabatan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 4,132 > t_{tabel} 1,912$

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan, apakah dari kedua variabel yang diteliti akan mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Hasil analisa yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data, dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut:

Tabel 5.14. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	533,054	2	39,905	0,000
Residual	320,594	48		
Total	853,647	50		

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisis data SPSS Ver. 25 diketahui F_{hitung} sebesar 39,905 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini, tingkat signifikan yang dipergunakan adalah = 0,05 atau interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 48$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 3,19$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Dari hasil olahan diperoleh F_{hitung} sebesar 39,905 berarti variabel bebas/independen (X) yang ini termasuk pelatihan dan pengembangan serta mempromosikan kerja secara simultan mempengaruhi pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Majene bisa disimpulkan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 39,905$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,19$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Uji Determinasi

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dijelaskan dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R square
1	0,790	0,624

Sumber : Data Diolah, 2020

Pada table di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,624 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene sebesar 62,4%, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Pelatihan dan pengembangan terhadap Kerja pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan yaitu 1,912. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,676) dengan tingkat signifikan 0,062. Artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Evaluasi kinerja pegawai diperlukan untuk kemajuan lembaga atau organisasi di masa depan, baik untuk lembaga itu sendiri dan bagi pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2014) bahwa Penilaian Kinerja adalah merupakan proses untuk mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Penilaian kinerja juga disebut pegawai peringkat, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil.

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur untuk pengukuran, evaluasi dan mempengaruhi sifat dari pekerjaan, perilaku dan hasil

terhubung, termasuk absensi tersebut. Dengan demikian, peringkat kinerja adalah evaluasi kerja pegawai sebagai bagian dari tanggung jawabnya. Evaluasi kinerja pegawai dapat diartikan sebagai mekanisme yang baik bagi pegawai pengendali. Menurut Rivai (2011), bahwa evaluasi kinerja pegawai dilakukan dengan benar, akan menguntungkan karena adanya yang berkontribusi terhadap upaya individu pada arah strategis perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan dan pengembangan Uji-t memberikan efek positif yang signifikan pada pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini, juga sesuai dengan hasil penyelidikan sebelumnya yang melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, serta Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan” yang dilakukan oleh oleh Simanungkalit (2010). Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan karir bersama-sama pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai Kanreg VI BKN Medan. Besarnya koefisien determinasi (R^2) dari 0,846. Ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta pengembangan profesional memiliki kemampuan untuk menjelaskan dampak pada kinerja variabel pegawai Kanreg VI BKN dari 84,6%.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Yopiana (2014) dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai PT. Thamrin Brothers Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien sebesar 0.404 yang berarti pemberian pelatihan dan pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh pegawai PT.

Thamrin Brothers Palembang, dengan kata lain sebesar 40.4% kinerja pegawai PT. Thamrin Brothers Palembang dipengaruhi oleh pemberian pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan

5.2.2. Pengaruh Promosi jabatan terhadap Kerja pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan adalah 4,132 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,676) dengan tingkat signifikan 0,000. Artinya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, dimana promosi jabatan merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Karir seseorang dalam suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh bagaimana kebijakan dan komitmen lembaga untuk pegawai. Promosi adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi yang tepat dan pengalaman yang tersedia jika diperlukan (Mondy, 2013). Promosi formal peran penting dalam menjaga kinerja pegawai yang termotivasi dan berkomitmen. Perencanaan dan pegawai badan promosi yang menguntungkan dan dengan demikian harus dipertimbangkan secara hati-hati oleh keduanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ernawan (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi dalam Organisasi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Muamalat Cabang Surakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Komunikasi dalam Organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta. 2) Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta. 4) Komunikasi dalam organisasi, promosi jabatan, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta.

5.2.3. Pengaruh Pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan terhadap Kerja pegawai

Untuk melihat apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 39,905 dan tingkat signifikan F adalah 0,000 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan terhadap kerja pegawai.

Menurut Robbins (2013) kepuasan kerja atau bekerja yang merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dapat terjadi di semua tingkatan dalam suatu organisasi, misalnya ditingkat manajer terendah (*lower manager*) hingga ketinggian pegawai. “kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tertentu”.

Menurut Rivai (2011) kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki bervariasi tingkat kepuasan sesuai dengan sistem

nilai yang berlaku padanya. Semakin tinggi aktivitas penilaian persepsi sesuai dengan keinginan individu, adalah kepuasan yang lebih besar dengan keinginan.

Luthans (2014) menyatakan pekerjaan didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang berasal dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sejumlah faktor mempengaruhi pekerjaan. Beberapa faktor utama adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, gugus tugas, dan kondisi kerja.

Pelatihan dan pengembangan serta promosi pegawai dapat menjelaskan variasi dari 62,4%. Bagian yang tersisa dari 37,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam studi konseptual. Hal ini menunjukkan bahwa hasil hipotesis terdiri dari dua elemen menguji efek dari besarnya pengaruh cukup kuat. Sementara promosi memiliki efek yang lebih kuat untuk menentukan pegawai daripada pelatihan dan pengembangan, dengan kata lain rendahnya kerja pegawai di pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan yang kurang memuaskan dan unsur promosi jabatan yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai.

Berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang besar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan adalah 4,132 yang lebih besar dari nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan yaitu 1,912. Jadi promosi jabatan paling dominan mempengaruhi kerja pegawai sehingga hipotesis kedua teruji.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan analisis pengolahan data statistik untuk data pelatihan dan pengembangan, promosi jabatan dan kerja pegawai diperoleh bahwa :

1. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan yaitu $1,912 > t_{tabel} (1,676)$ dengan tingkat signifikan $0,062$. Artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, sehingga semakin tinggi pelatihan dan pengembangan pegawai akan meningkatkan kerja pegawai.
2. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan yaitu $4,132 > t_{tabel} (1,676)$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Artinya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, sehingga semakin kuat promosi jabatan pegawai akan meningkatkan kerja pegawai.
3. Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar $39,905$ dan tingkat signifikan F adalah $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang penelitian. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diataranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan-pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektiftas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

6.3. Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pengambil keputusan pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene perlu menjadi perhatian bahwa pelatihan dan

pengembangan yang diterapkan oleh organisasi sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. Untuk peneliti lanjutan dapat menjadi referensi atau acuan dalam melakukan penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan terhadap kerja dalam obyek penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikumnto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Cheng, Meng-Yuh, et al. 2010. *Invested Resource, Competitive Intellectual Capital, and Corporate Performance*. Journal of Intellectual Capital.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Ernawan, Andy. 2014. *Pengaruh Komunikasi dalam Organisasi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Muammalat Cabang Surakarta*, Tesis. Surakarta: Universitas Muhammadiyah <http://etd.eprints.ums.ac.id>. Diakses tanggal 8 Desember 2019.
- Fathoni, Abdurrahman. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Foster, Bill, dan Karen R. Seeker. 2011. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Penerjemah: Ramlah. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*, Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C, buku 2, Edisi 5* Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: Thomson South-Western.
- Mello, Jeffrey A. 2012. *Strategic Human Resource Management*. USA: Thomson South-Western.
- Misbahuddin, Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- 92
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2015. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Nasution. 2010. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, H. Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Whight. 2013. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. Fourth Edition. USA: McGraw-Hill.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2011. *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Kappa-Sigma.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sekaran, Umar. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*, Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: FE UI.
- Simanungkalit, Enrich. C. 2010. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, serta Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*, Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta Barat: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sirait, Justine T. 2011. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Grasindo.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RdnD*. Bandung: Alfabeta.
- Sukadji, Soetarlinah. 2000. *Penyusunan dan Mengevaluasi Laporan Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Sinar Grafika Offset.
- Tanjung, Bahdin Nur. 2013. *Memahami Arti Penting Pelatihan dan Pengembangan dalam Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 3(2). Medan: Program Studi Manajemen-Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Tiro, A.M. Sukarna dan Aswi. 2010. *Analisis Jalur*. Makassar: Andira Publisher.s
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitain untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Werther, William B, and Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personal Management*. Fifth Edition. USA: McGraw-Hill.
- Winardi. 2012. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*, Jakarta: Penerbit Alumni.

Yopiana. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PT. Thamrin Brothers Palembang*, Palembang: Universitas IBA

LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN MAJENE
DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA

Jl. Jenderal Sudirman No. 87 Tlp. (0422) 21051 Fax 21010 Majene 91415

SURAT KETERANGAN

Nomor: 1572a/DISDIKPORA/KP/XI/2019

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Ir. H. ISKANDAR, MM**
Nip : 19610807 198801 1 002
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Utama Muda / IVc
Jabatan : Kepala Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga,
Kab. Majene

menerangkan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : **SARMIN**
NIM : 2017.MM.2.0559
Program Studi : Magister Manajemen
Jurusan : Manajemen Pendidikan

telah melaksanakan penelitian mulai tanggal 16 September s/d 29 November 2019 dalam rangka penyelesaian study Pasca Sarjana (S2) STIE Nobel Indonesia Makassar dengan judul penelitian **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA KABUPATEN MAJENE”** dengan sangat baik dan memuaskan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya, dan atas kerjasamanya kami ucapkan banyak terima kasih.

Majene, 29 November 2019
Kepala,

Ir. H. ISKANDAR, MM
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19610807 198801 1 002

Lampiran 2.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA KABUPATEN MAJENE

Bapak/Ibu Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA KABUPATEN MAJENE”, pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

SARMIN

2017.MM.2.0559

A. Petunjuk Penelitian

1. Pilihlah pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku Bapak/Ibu alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

Berilah tanda checklist (√) pada satu pilihan yang telah disediakan

No.	Uraian	checklist
1.	Jenis Kelamin	a. Pria
		b. Wanita
2.	Usia	a. ≤ 20 Tahun
		b. 21 – 30 Tahun
		c. 31 – 40 Tahun
		d. 41 – 50 Tahun
		e. ≥ 51 Tahun
3.	Pendidikan	a. SLTA / Sederajat
		b. Diploma
		c. Sarjana
		d. Pascasarjana
4.	Masa Kerja	a. < 1 Tahun
		b. 1 – 4 Tahun
		c. 4 – 7 Tahun
		d. > 7 Tahun

C. Kuesioner

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pelatihan dan Pengembangan (X ₁)						
1.	Ada korespondensi antara materi yang diberikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Kecukupan metode pelatihan dan pengembangan gaya belajar dari peserta pelatihan dan pengembangan					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
3.	Instruktur yang ramah untuk memberikan materi pelatihan dan pengembangan					
4.	Keterampilan instruktur untuk memberikan materi pelatihan dan pengembangan					
5.	Korespondensi antara waktu materi yang bisa dipelajari dengan waktu yang tersedia untuk program pelatihan dan pengembangan					
Promosi Jabatan (X ₂)						
1.	Saya merasa puas dengan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik					
2.	Saya merasa puas dengan kebijakan mutasi yang dilakukan pemerintah untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan					
3.	Saya merasa pemerintah memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya					
4.	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang sesuai dengan SOP dalam pemerintah					
5.	Saya merasa puas dengan kebijakan pemerintah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan lebih tinggi untuk promosi jabatan pegawai					
Kinerja (Y)						
1.	Saya selalu berusaha melampaui target pekerjaan saya dari segi jumlah					
2.	Hasil pekerjaan saya selalu lebih baik dari pekerjaan rekan kerja saya					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya mempunyai kemahiran untuk melakukan kerja yang telah menjadi tanggungjawab saya					
5.	Tugas bisa diselesaikan dengan cepat, sehingga pekerjaan saya adalah di luar lingkup dari aturan yang ditetapkan					

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 3.

HASIL KUESIONER VARIABEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN (X₁)

No. Responden	Butir Pernyataan					Rata-rata
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	5	5	4	5	4.8
2	4	4	5	4	4	4.2
3	3	5	4	3	5	4.0
4	3	4	3	3	4	3.4
5	3	3	3	4	4	3.4
6	4	3	3	3	4	3.4
7	3	3	4	3	5	3.6
8	3	3	3	4	4	3.4
9	3	2	3	2	3	2.6
10	3	3	4	4	5	3.8
11	3	3	3	3	3	3.0
12	3	4	4	3	5	3.8
13	3	3	3	4	4	3.4
14	3	3	3	3	3	3.0
15	5	3	4	5	3	4.0
16	5	3	4	5	4	4.2
17	5	4	3	5	4	4.2
18	5	5	5	5	5	5.0
19	3	4	3	3	3	3.2
20	4	4	4	4	4	4.0
21	5	4	5	4	3	4.2
22	3	4	5	4	4	4.0
23	3	3	3	3	3	3.0
24	5	4	5	5	5	4.8
25	4	4	4	4	5	4.2
26	4	3	4	4	4	3.8
27	5	5	5	4	4	4.6
28	4	5	5	3	4	4.2
29	3	3	3	3	4	3.2
30	3	5	3	3	5	3.8
31	3	4	3	3	3	3.2
32	4	3	4	4	4	3.8
33	3	3	4	3	5	3.6
34	3	3	3	4	3	3.2
35	3	3	3	4	4	3.4
36	4	4	3	3	5	3.8
37	5	5	5	5	5	5.0
38	4	3	3	3	5	3.6
39	3	4	4	4	5	4.0
40	3	3	3	4	4	3.4
41	4	4	3	5	3	3.8
42	4	3	3	4	3	3.4
43	5	3	4	5	5	4.4
44	5	4	3	5	4	4.2
45	5	4	5	5	4	4.6
46	3	4	3	3	3	3.2
47	4	4	3	3	5	3.8
48	5	5	5	5	5	5.0
49	4	3	3	3	5	3.6
50	3	4	4	3	5	3.8
51	4	5	5	5	5	4.8

HASIL KUESIONER VARIABEL PROMOSI JABATAN (X₂)

No. Responden	Butir Pernyataan					Rata- rata
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	4	5	5	5	4.8
2	4	5	4	4	4	4.2
3	5	4	4	5	5	4.6
4	4	4	3	4	5	4.0
5	5	4	3	4	4	4.0
6	4	4	3	4	4	3.8
7	4	4	4	3	5	4.0
8	4	4	3	3	4	3.6
9	2	2	2	3	2	2.2
10	4	3	4	4	4	3.8
11	2	2	3	2	3	2.4
12	4	4	4	5	4	4.2
13	5	3	3	5	4	4.0
14	3	3	3	2	2	2.6
15	5	4	4	5	5	4.6
16	5	4	4	5	5	4.6
17	5	3	3	5	4	4.0
18	5	4	4	5	5	4.6
19	3	4	3	3	4	3.4
20	4	4	4	5	4	4.2
21	4	4	5	4	5	4.4
22	4	4	5	4	5	4.4
23	3	3	3	2	3	2.8
24	4	4	5	5	4	4.4
25	4	4	4	3	5	4.0
26	4	4	3	3	4	3.6
27	4	3	3	4	4	3.6
28	4	3	4	4	4	3.8
29	4	3	3	4	4	3.6
30	4	4	4	5	4	4.2
31	4	3	3	5	4	3.8
32	5	4	4	5	4	4.4
33	5	3	4	5	5	4.4
34	4	4	4	3	3	3.6
35	4	4	3	3	4	3.6
36	4	3	3	4	4	3.6
37	5	5	5	5	5	5.0
38	4	3	3	4	4	3.6
39	4	4	4	5	4	4.2
40	5	4	4	5	4	4.4
41	5	4	4	5	4	4.4
42	4	3	4	3	3	3.4
43	5	4	4	5	5	4.6
44	5	3	3	5	4	4.0
45	5	4	5	5	4	4.6
46	4	4	4	4	4	4.0
47	4	3	3	4	4	3.6
48	5	5	5	5	5	5.0
49	4	3	3	4	4	3.6
50	4	4	4	5	4	4.2
51	4	5	5	5	5	4.8

HASIL KUESIONER VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No. Responden	Butir Pernyataan					Rata- rata
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	5	5	5	5	5.0
2	5	4	5	5	5	4.8
3	4	4	4	4	4	4.0
4	3	2	3	3	3	2.8
5	3	4	3	3	3	3.2
6	3	4	3	3	3	3.2
7	4	4	4	4	4	4.0
8	3	4	3	3	3	3.2
9	2	2	3	2	2	2.2
10	4	3	4	4	4	3.8
11	3	3	2	2	2	2.4
12	4	4	4	4	4	4.0
13	3	4	3	3	3	3.2
14	3	3	2	2	3	2.6
15	4	5	4	4	4	4.2
16	4	3	4	4	4	3.8
17	3	5	3	3	3	3.4
18	5	5	5	5	5	5.0
19	3	4	3	3	3	3.2
20	5	4	5	5	5	4.8
21	5	4	5	5	5	4.8
22	5	4	5	5	5	4.8
23	3	2	3	2	3	2.6
24	4	4	4	5	5	4.4
25	3	4	3	3	3	3.2
26	3	4	3	3	3	3.2
27	4	4	4	4	4	4.0
28	3	4	3	3	3	3.2
29	3	3	2	2	3	2.6
30	4	3	4	4	4	3.8
31	3	3	2	2	3	2.6
32	4	4	4	4	4	4.0
33	3	4	3	3	3	3.2
34	3	2	3	2	3	2.6
35	4	3	4	4	4	3.8
36	3	5	3	3	3	3.4
37	5	5	5	5	5	5.0
38	3	4	3	3	3	3.2
39	5	4	5	5	5	4.8
40	5	4	5	5	5	4.8
41	5	4	5	5	5	4.8
42	3	3	3	2	3	2.8
43	4	4	4	5	5	4.4
44	3	4	3	3	3	3.2
45	3	4	3	3	3	3.2
46	4	4	4	4	4	4.0
47	3	5	3	3	3	3.4
48	5	5	5	5	5	5.0
49	3	4	3	3	3	3.2
50	5	4	5	5	5	4.8
51	5	4	5	4	5	4.6

Lampiran 4.

HASIL OLAHAAN STATISTIK (SPSS VER. 25)

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

		Notes	
Output Created			08-FEB-2020 22:09:23
Comments			
Input	Active Dataset		DataSet0
	Filter		<none>
	Weight		<none>
	Split File		<none>
	N of Rows in Working Data File		51
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing		User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax			RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.41	5.327	.620	.687
X1.2	15.49	5.815	.523	.723
X1.3	15.45	5.173	.684	.663
X1.4	15.39	5.683	.518	.725
X1.5	15.04	6.478	.328	.786

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability**Notes**

Output Created	08-FEB-2020 22:09:48	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.73	6.123	.725	.808
X2.2	16.24	6.624	.616	.836
X2.3	16.20	6.281	.635	.830
X2.4	15.75	5.474	.663	.830
X2.5	15.78	6.133	.722	.809

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created	08-FEB-2020 22:10:04	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	14.90	10.970	.930	.907
Y2	14.82	13.828	.444	.983
Y3	14.96	10.478	.927	.905
Y4	15.02	9.660	.958	.899
Y5	14.88	10.546	.938	.903

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TotalY
/METHOD=ENTER TotalX1 TotalX2
/PARTIALPLOT ALL
/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).

```

Regression

Notes

Output Created	08-FEB-2020 22:10:42	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TotalY /METHOD=ENTER TotalX1 TotalX2 /PARTIALPLOT ALL /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3). </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:02.58
	Elapsed Time	00:00:01.28
	Memory Required	3584 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	960 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TotalY	18.65	4.132	51
TotalX1	19.20	2.898	51
TotalX2	19.92	3.039	51

Correlations

		TotalY	TotalX1	TotalX2
Pearson Correlation	TotalY	1.000	.701	.772
	TotalX1	.701	1.000	.767
	TotalX2	.772	.767	1.000
Sig. (1-tailed)	TotalY	.	.000	.000
	TotalX1	.000	.	.000
	TotalX2	.000	.000	.
N	TotalY	51	51	51
	TotalX1	51	51	51
	TotalX2	51	51	51

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalX2, TotalX1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: TotalY
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.790 ^a	.624	.609	2.584	.624	39.905

Model Summary^b

Model	df1	df2	Change Statistics	
			Sig. F Change	
1	2	48	.000	1.459

- a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1
b. Dependent Variable: TotalY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533.054	2	266.527	39.905	.000 ^b
	Residual	320.594	48	6.679		
	Total	853.647	50			

- a. Dependent Variable: TotalY
b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-4.000	2.588		-1.545	.129
	TotalX1	.376	.197	.264	1.912	.062
	TotalX2	.775	.187	.570	4.132	.000

Coefficients^a

Model		95.0% Confidence Interval for B		Zero-order	Correlations	
		Lower Bound	Upper Bound		Partial	Part
1	(Constant)	-9.203	1.204			
	TotalX1	-.019	.771	.701	.266	.169
	TotalX2	.398	1.152	.772	.512	.365

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TotalX1	.412	2.429
	TotalX2	.412	2.429

a. Dependent Variable: TotalY

Coefficient Correlations^a

Model			TotalX2	TotalX1
			1	Correlations
		TotalX1	-.767	1.000
	Covariances	TotalX2	.035	-.028
		TotalX1	-.028	.039

a. Dependent Variable: TotalY

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TotalX1	TotalX2
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	15.094	1.00	.11	.12
	3	.005	24.079	.00	.89	.88

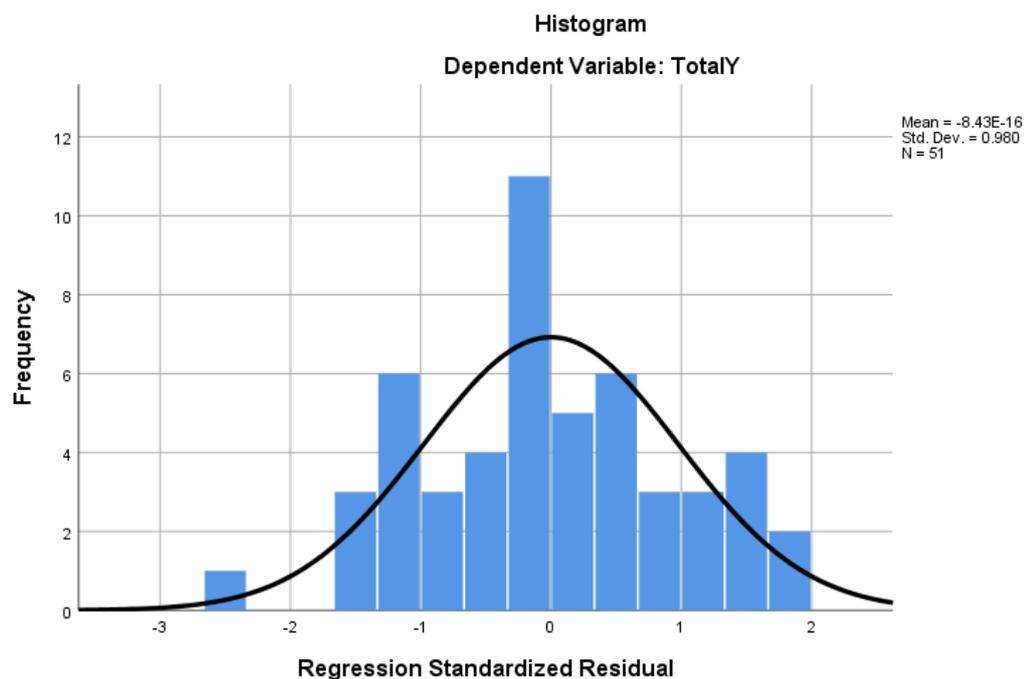
a. Dependent Variable: TotalY

Residuals Statistics^a

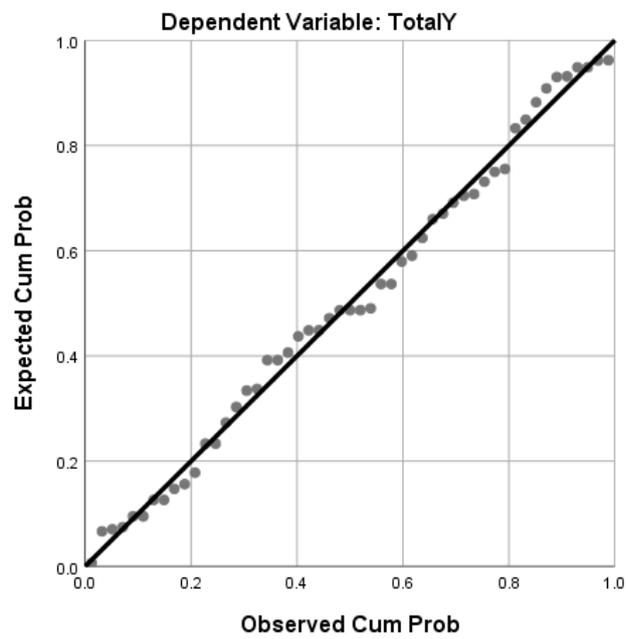
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.41	24.76	18.65	3.265	51
Std. Predicted Value	-2.830	1.873	.000	1.000	51
Standard Error of Predicted Value	.384	1.134	.599	.187	51
Adjusted Predicted Value	9.03	24.74	18.63	3.299	51
Residual	-6.461	4.591	.000	2.532	51
Std. Residual	-2.500	1.777	.000	.980	51
Stud. Residual	-2.571	1.873	.003	1.006	51
Deleted Residual	-6.831	5.126	.016	2.671	51
Stud. Deleted Residual	-2.739	1.925	.002	1.024	51
Mahal. Distance	.126	8.652	1.961	2.037	51
Cook's Distance	.000	.143	.018	.028	51
Centered Leverage Value	.003	.173	.039	.041	51

a. Dependent Variable: TotalY

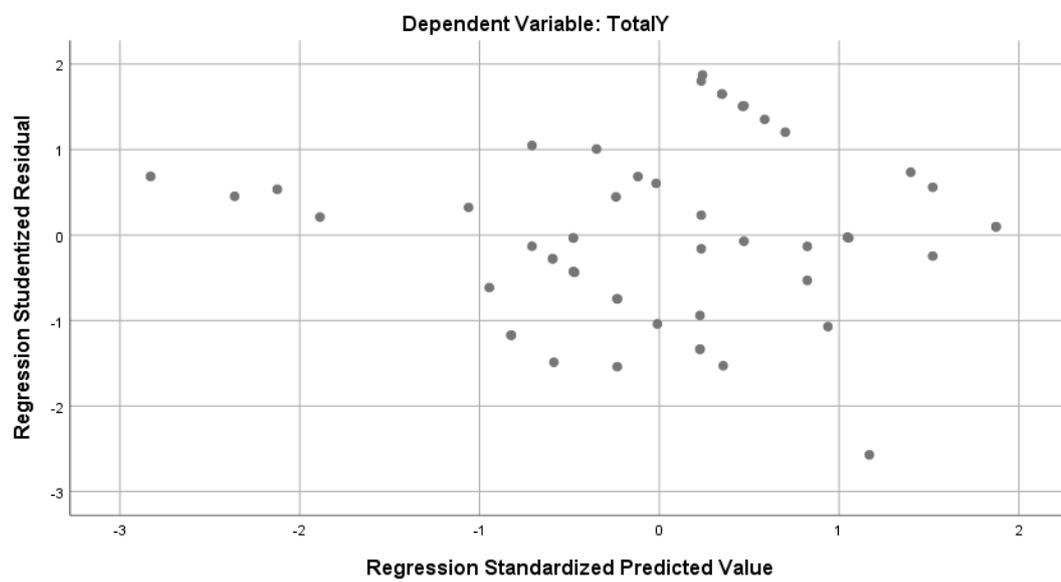
Charts

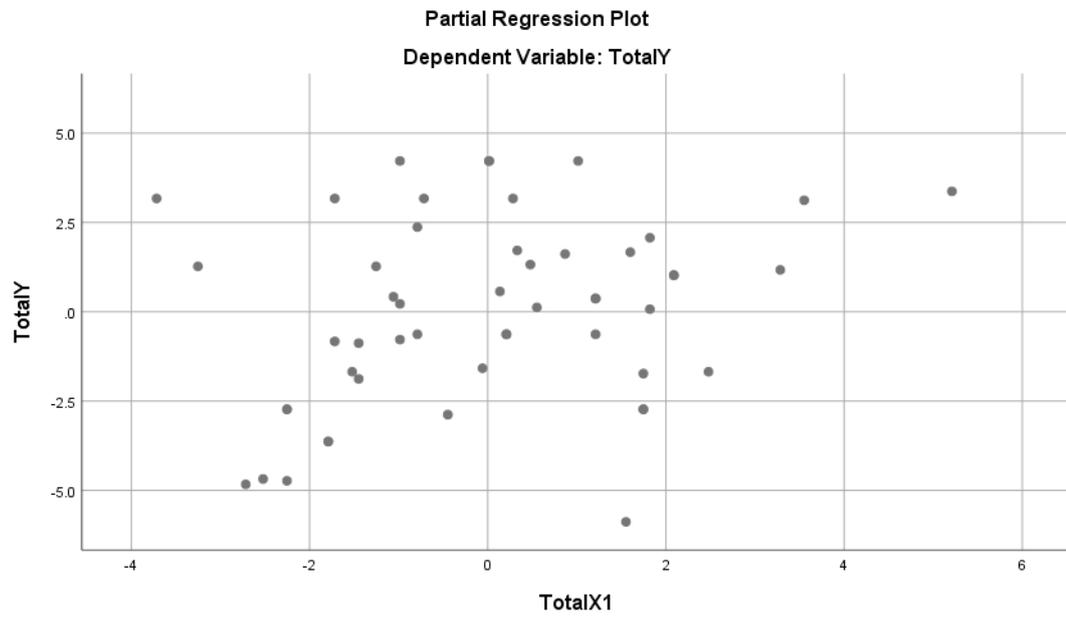


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot





Lampiran 5.

