

PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN MAJENE

Maulana

Dosen STIM Lasharan Jaya Makassar

e-Mail : anaaulmaulana1967@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan promosi terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene, pelaksanaan penelitian selama 3 (tiga) bulan dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, metode pengamatan langsung [observasi], kuisioner, dan dokumentasi. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda dengan pengolahan menggunakan program SPSS 21.0 untuk mengukur pengaruh pelatihan dan promosi terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable pelatihan (X1) ditolak, yang artinya pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene. Sedangkan variable promosi (X2) diterima, yang artinya promosi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene. Variabel Promosi (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja, maka dengan demikian variable pelatihan ditolak, yang artinya pelatihan bukan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene.

Kata kunci : Prestasi Kerja, Pelatihan dan Promosi

PENDAHULUAN

LatarBelakangMasalah

Pencapaian prestasi kerja pegawai sering menjadi masalah pada hampir setiap organisasi. Bagi organisasi, prestasi kerja pegawai menjadi syarat penting bagi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Gibson, et.,al., (2009:75) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja pegawai yang diperoleh dari gabungan perilaku pegawai dan organisasi/ organisasi. Prestasi kerja pegawai adalah tujuan setiap organisasi. Dengan memiliki pegawai yang berprestasi maka hal tersebut akan mampu mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan, sebab pegawai yang berprestasi memiliki ciri sebagai orang yang haus dengan pencapaian-pencapaian terbaik.

Selain Pelatihan, Promosi juga merupakan faktor yang ikut berpengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karena dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak organisasi kepada pihak pegawai dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari pegawai untuk memotivasi dirinya sendiri. Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilan akan tetapi sebagai penghargaan atas.

Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan organisasi, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan organisasi untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadinya efek negatif di atas pimpinan organisasi hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap pegawai yang akan dipromosikan dilakukan seobjektif mungkin berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Untuk dapat dipromosikan seorang pegawai harus mempunyai nilai-nilai prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, pengalaman kerja yang cukup, serta dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Untuk itu organisasi harus mampu menempatkan pegawainya yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat pula, sesuai dengan prinsip *The Right Man On The Right Place*. Permasalahan yang muncul terkait dengan sistem promosi jabatan saat ini adalah terletak pada proses evaluasi untuk mempromosikan seseorang, dimana karyawan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dengan hanya melihat dari satu kriteria penilaian, yang pada kenyataannya karyawan tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria lainnya (Siagian, 2014:170).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene
- 2) Apakah Promosi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene
- 3) Diantara Pelatihan dan Promosi, manakah yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Promosi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene
- 3)
- 4) Untuk mengetahui pengaruh dominan di antara Pelatihan dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soeprihanto (2007:3) dalam bukunya manajemen personalia mendefinisikan sebagai berikut : “Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi pengadaan atau penarikan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud membantu kearah tercapainya tujuan organisasi, perusahaan, individu, diri para pekerja dan masyarakat”.

Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditujukan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menyadari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas maka salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas para karyawannya adalah melalui kegiatan pelatihan kerja. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang dan kegiatan ini disebut dengan pengembangan sumber daya manusia”. Oleh sebab itu pelatihan kerja hendaknya dilaksanakan secara bertahap mengingat perkembangan lingkungan organisasi berlangsung dengan cepat dan mempengaruhi kehidupan organisasi dalam perusahaan.

Menurut Tanjung (2005:143), mengemukakan bahwa : “Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), keahlian (skill) dan sikap (attitude)”.

a. Sasaran Pelatihan

b. Tujuan Pelatihan

Promosi

Pengertian Promosi Jabatan yaitu Sehubungan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan pada umumnya yaitu going concern dan profit motif maka unsur produktifitas kerja yang harus dapat dicapai oleh setiap individu yang ada didalam perusahaan adalah produktifitas yang maksimal. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalu mampu mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan baik dan lebih baik dari sebelumnya, serta memberikan kepastian kepada mereka promosi jabatan yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi perusahaan. Promosi jabatan disini akan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya sehingga dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

b. Manfaat Promosi

c. Tujuan Promosi

Prestasi Kerja

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Hasibuan (2011:87) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Suprianto (2002:25) memperinci faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan persoalan yang dicapai oleh seorang karyawan. Mangkunegara (2009:16) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Individu Secara psikologis
- 2) Faktor Lingkungan Kerja Organisasi.

Hipotesis

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene
2. Promosi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene
3. Pelatihan berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene

METODE PENELITIAN

Metode analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis di atas adalah Regresi Berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS for windows, setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari

1. Uji keabsahan data
 - a. Uji validitas
 - b. Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Heterokedastisitas
 - c. Uji Multikolinearitas
 - d. Uji Autokorelasi
3. Uji Hipotesis
 - a. Uji t dengan model Analisis Regresi Berganda
Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent dengan rumus sebagai berikut :
 - $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$
 - Keterangan :
 - a = Konstanta
 - Y = Prestasi Kerja
 - X1 = Pelatihan
 - X2 = Promosi
 - B = Koefisien regresi
 - e = Error
 - b. Uji F
 - c. Koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1), menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene, artinya hipotesis H1 tidak diterima. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairul Akhir Lubis (2008), Aldila Nursanti (2014) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara teori dan hasil empirik sebagian besar penelitian mengemukakan bahwa Program pelatihan pada intinya ditujukan untuk memperbaiki kinerja apabila karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini. Adanya program pelatihan maka diharapkan karyawan lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga apabila mereka giat dalam menjalankan pekerjaannya maka secara langsung prestasi kerja juga akan meningkat karena prestasi kerja berdasarkan adanya kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam melaksanakan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terjadi disebabkan karena sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu terhadap; isi pelatihan kerja relevan dan sesuai dengan bidang kerja,
2. Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2), menunjukkan bahwa Promosi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene, artinya hipotesis H2 diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puji Fatmawati (2013) yang menyatakan bahwa Promosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Pada dasarnya pegawai yang mempunyai keinginan mengalami kenaikan jabatan yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja dinyatakan sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan dalam organisasi.
3. Variabel Pelatihan memiliki *Standardized Coefficients Beta* sebesar -0,061 sedangkan variabel Promosi memiliki *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,310. Variabel Promosi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja, maka dengan demikian hipotesis (H₃) ditolak, yang artinya Pelatihan bukan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene

KESIMPULAN

Dari rumusan masalah, Hipotesis, hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji signifikansi pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} -0,473 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,672 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,638 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis (H₁) diterima, yang artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene.
2. Hasil uji signifikansi pengaruh Promosi terhadap Prestasi Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} 2,397 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,672 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,020 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis (H₂) diterima, yang artinya Promosi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene.
3. Variabel Pelatihan memiliki *Standardized Coefficients Beta* sebesar -0,061 sedangkan variabel Promosi memiliki *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,310. Variabel Promosi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja, maka dengan demikian hipotesis (H₃) ditolak, yang artinya Pelatihan bukan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldila Nursanti, 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta. Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Arikunto, Suhasimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineke Cipta, Jakarta

Daryanto., (2013), Sari Kuliah Manajemen Produksi, Satu Nusa, Bandung.

Dessler, 2007. Manajemen SDM. Jilid II. PT. Erlangga : Jakarta

Endang, Sri dkk., (2010), Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran, Erlangga. Jakarta

Fanada, Mery. 2012. Mind Set (Pola Pikir Pimpinan Melihat Prestasi Kerja Pegawai dalam Promosi Jabatan. <http://www.banyuasinkab.go.id/tampung/dokumen/dokumen-15-46.pdf>

Fathoni, Adburrahman, 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta

Puji Fatmawati, 2013. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) kabupaten kulon progo. Program studi akuntansi DIII Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang : Badan Penerbit Diponegoro

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: BPFE

Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta

Hanggraeni, Dewi., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Judas, Agnetha. 2013. Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1219-1228. ISSN 2303-1174

Kasmir., (2008), Manajemen Perbankan, PT Rajagrafindo Persada. Jakarta

Khairul Akhir Lubis (2008), Penagruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis. Sekolah Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara. Medan

Manullang, Marihot. 2008 Manajemen Personalialia. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

Mangkunegara Anwar Prabu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Mathis, Robert L. dan John, H. Jackson. 2009. Human Resource Management. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat

Moekijat., (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju. Bandung

Nasution, Mulia, 2000. Manajemen Personalialia, Djambatan, Jakarta.

Nitisemito, Alex. 2002. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia

Ratnasari, Sri Langgeng. Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. Buletin Studi Ekonomi. Volume 18 No 1. Februari 2013. ISSN 1410-4628