

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAKESBANGPOL
KABUPATEN LUWU UTARA**

Nurhasanah^{1*}, Saharuddin², Muammar Khaddapi³
Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi, Indonesia
nurhazanaa11@gmail.com^{1*}

Manuskrip: Februari -2023; Ditinjau: Februari -2022; Diterima: Maret -2023; Online: April -2023;
Diterbitkan: April-2023

ABSTRAK

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, pelatihan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun objek penelitian merupakan semua pegawai Bakesbangpol Kabupaten Luwu Utara dengan populasi sebesar 30 orang pegawai, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan metode regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bakesbangpol Kabupaten Luwu Utara. Lain halnya dengan variabel lingkungan kerja yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bakesbangpol Kabupaten Luwu Utara.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this article is to determine the effect of promotion, training, work environment on employee performance. The research approach that will be used in this study is a quantitative approach. The research objects were all Bakesbangpol employees of North Luwu Regency with a population of 30 employees, where the entire population was used as a research sample using a saturated sample. The analysis technique in this study used validity and reliability tests, hypothesis testing, coefficient of determination tests and multiple linear regression methods. Data processing using SPSS software version 23. The results showed that the variables of position and training had a significant effect on the performance of Bakesbangpol employees in North Luwu Regency. It is different with work environment variables which have no significant effect on the performance of Bakesbangpol employees in North Luwu Regency.

Keywords: Position Promotion, Training, Work Environment, Performance

I. PENDAHULUAN

Agar mendapatkan hasil kerja yang baik dan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap pegawai harus memiliki aturan. Aturan tersebut dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan adalah tindakan yang memiliki tujuan yang harus diikuti agar dapat dilaksanakan oleh pihak ataupun sekelompok orang dalam memecahkan suatu masalah. Kebijakan ini dirancang agar setiap elemen organisasi dapat menyelesaikan tugas dan berkerja lebih produktif. Salah satu komponen terpenting dalam suatu organisasi adalah orang-orangnya, karena organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Organisasi dapat dijadikan sebagai komitmen antara SDM dengan pegawai atau pegawai yang menjadi kunci sukses dalam berbagai persaingan atau rintangan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Prasetio et al., 2019).

Sumber daya manusia membawa energi, bakat, kreativitas, dan upaya ke organisasi. Perkembangan perangkat administrasi sebagai sumber daya manusia dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembangunan negara, baik pembangunan fisik maupun non fisik (Adi et al., 2019). Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 13 Tahun 2016 Tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah dan peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 83 Tahun 2016 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas fungsi dan uraian tugas serta tata kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kesatuan bangsa dan politik serta pelaksanaan kesekretariatan Badan.

Salah satu cara memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah promosi. Promosi adalah perubahan yang memperluas wewenang dan tanggung jawab karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga tanggung jawab, hak, status dan penghasilan mereka diperbaiki dan ditingkatkan. Promosi diharapkan dapat membantu sumber daya manusia organisasi untuk menunjukkan daya saing terbaik mereka dalam memberikan pengetahuan terbaik dari setiap pegawai.

Upaya untuk mengembangkan karakter yang baik untuk meningkatkan fungsi mesin pemerintahan adalah dengan melaksanakan pendidikan (*education*). Pendidikan (*education*) adalah suatu proses pembelajaran dimana keterampilan, konsep, peraturan atau sikap diperoleh untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut Pasal 1 (9) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *on the job training* adalah setiap kegiatan menambah, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan kompetensi tertentu sesuai dengan tingkatannya (R.V.bolung, S.Moniharapon, 2018).

Seseorang dapat melakukan suatu aktivitas dengan lebih baik ketika berjuang untuk hasil yang memuaskan jika dia dibimbing oleh ruang atau kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dapat dikatakan layak atau cocok apabila pegawai atau pekerja dapat melakukan aktivitas dan tugasnya dengan sebaik-baiknya, efisien, tenang dan nyaman. Banyak pengusaha menginginkan pegawainya tenang dan damai saat menjalankan tugasnya, karena hal ini mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mengacu pada gambaran keseluruhan orang-orang dalam organisasi, yang dapat mencakup kredibilitas penyelia, tingkat kepercayaan, tingkat pengakuan, dan resistensi terhadap perubahan (Arifin & Mardikaningsih, 2022).

Efisiensi berasal dari konsep kinerja. Ada juga yang memberikan wawasan tentang kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun dalam kenyataannya kinerja memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu

berlangsung. Kinerja kerja dari seorang pegawai terkadang memburuk karena beberapa kemungkinan, jika tidak segera diselesaikan akan mempengaruhi keberlangsungan pengelolaan lembaga tersebut (Zega, 2022).

Berdasarkan hasil temuan penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara promosi jabatan, pelatihan, lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja (Safriani et al., 2022 ; Sunarsi et al., 2020; Marjaya & Pasaribu, 2019). Namun berbeda dengan hasil temuan penelitian yang dikemukakan oleh (Leatemia, 2018), pelatihan dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bakesbangpol Kabupaten Luwu Utara.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel menggunakan instrumen atau alat ukur.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh objek yang berada di daerah atau objek yang memenuhi persyaratan yang berkaitan dengan masalah penelitian, semua individu yang berada dalam ruang lingkup penelitian, kemudian dibuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 30 pegawai. Sehingga anggota populasi yang ada sebanyak 30 pegawai. Dikarenakan populasi kurang dari 100 maka semua populasi diambil sebagai sampel yaitu berjumlah 30 pegawai sebagai responden dimana teknik pengambilan sampel ini disebut sebagai sampling jenuh.

3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Kuesioner mencakup 12 item terkait promosi jabatan, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja, menggunakan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

4. Metode Analisis Data

Sebelum melakukan tahap pengujian hipotesis maka yang penting untuk melakukan pengujian terhadap kualitas item pernyataan penelitian. Tahap ini dilakukan untuk memastikan kualitas seluruh item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah suatu alat ukur valid (valid) atau tidak valid (Janna & Herianto, 2021). Uji validitas yang digunakan adalah confirmatory factor analysis (CFA). Dalam penelitian ini menggunakan teknik Kaiser Meyer Olkin (KMO) dan Bartlett's test of sphericity menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 23. Nilai rule of thumb yang digunakan yaitu $KMO > 0.5$. Selain itu, metode alpha Cronbach ($\alpha > 0,60$) digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur, mengacu pada rule of thumb. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Promosi	Kejujuran	PJ1	(Hasibuan, 2013)
Jabatan (PJ)	Disiplin	PJ2	
	Kehadiran	PJ3	
Pelatihan (P)	Tujuan	P1	(Mangkunegara, 2013:62)
	Pelatihan	P2	
	Materi	P3	
Lingkungan Kerja (LK)	Metode		(Sunyoto, 2013:45)
	Sirkulasi	LK1	
	Udara	LK2	
Kinerja (K)	Interaksi antar pegawai	LK3	(Mangkunegara, 2009:67)
	Suasana Kerja		
	Kuantitas Kerja	K1	
	Kerja	K2	
	Kinerja	K3	
	Tugas Tanggung Jawab atas Pekerjaan		

III. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Responden

Berikut (Tabel 2) dibawah ini, memberikan gambaran umum responden yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin dan usia.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Total	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	20	66.67
	Perempuan	10	33.33
	Total	30	100
2	Usia		
	28-40 Tahun	4	13.33
	41-50 Tahun	18	60.00
	51-60 Tahun	8	26.67
	Total	30	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki mendominasi yaitu sebesar 66.67%. Sedangkan untuk kategori usia 41-50 tahun mendominasi yaitu sebesar 60%.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

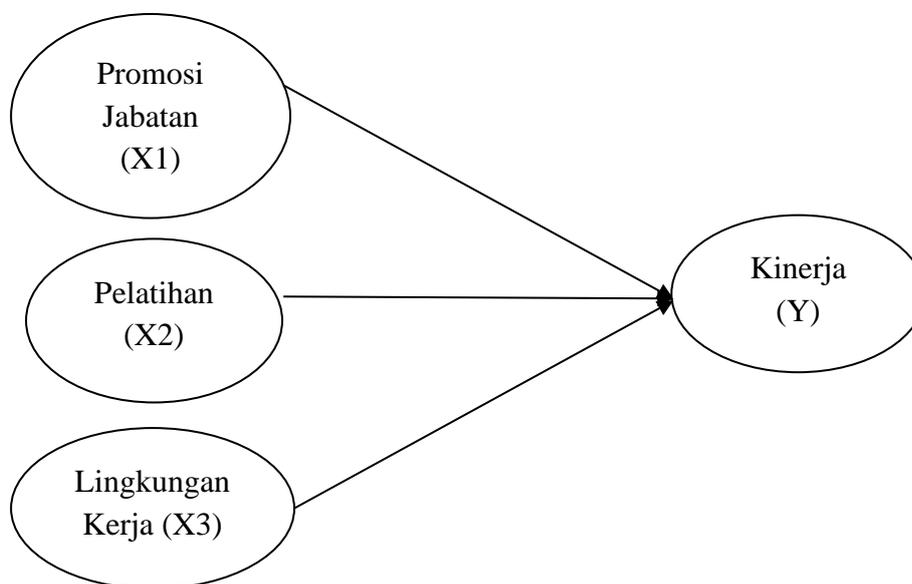
Tabel 3. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Konstruk	Indikator	Anti Image	KMO	Cronbach's Alpha	Keterangan
Promosi Jabatan	PJ1	0,538	0,520	0,608	Valid dan Reliabel
	PJ2	0,513			
	PJ3	0,521			
Pelatihan	P1	0,742	0,676	0,794	Valid dan Reliabel
	P2	0,682			
	P3	0,629			
Lingkungan Kerja	LK1	0,532	0,518	0,612	Valid dan Reliabel
	LK2	0,511			
	LK3	0,519			
Kinerja	K1	0,572	0,511	0,630	Valid dan Reliabel
	K2	0,506			
	K3	0,507			

Berdasarkan hasil analisis uji validitas da uji reliabilitas (Tabel 3) diatas, diperoleh informasi bahwa dua belas (12) indkator tergolong valid dan reliabel baik dari segi konstruk maupun indikator secara keseluruhan.

3. Uji Hipotesis

Hasil perhitungan regresi linear dapat disajikan pada (Gambar 1). Bagian ini memuat informasi mengenai nilai koefisien, nilai signifikan, dan nilai koefisien determinasi.



Gambar 1. Uji Hipotesis

Berdasarkan (Gambar) diatas dapat diperoleh informasi bahwa promosi jabatan dan pelatihan berdampak signifikan terhadap kinerja dengan nilai probabilitas koefisien sebesar 0.358 dan 0.388 dimana nilai probabilitas 0.050 dan 0.032 lebih kecil dari level of significance ($\alpha = 0.05$). sedangkan untuk lingkungan kerja berdampak tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai probabilitas koefisien sebesar -0.004 dimana nilai probabilitas 0.983 lebih besar dari level of significance ($\alpha = 0.05$). Selanjutnya untuk nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.329

yang berarti 32.9 % kinerja dapat dipengaruhi oleh promosi jabatan, pelatihan, dan lingkungan kerja. Sisanya 67.1 % dapat dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

IV. PEMBAHASAN

1. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja

Pada penelitian ini memberikan informasi bahwa promosi jabatan berdampak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bakesbangpol Kabupaten Luwu Utara dipengaruhi oleh promosi jabatan karena promosi itu sendiri memiliki nilai yang setara dengan sertifikasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika mempromosikan jabatan kepada pegawai yang berprestasi, akan memiliki insentif untuk mendorong pegawai lainnya untuk meningkatkan efisiensi kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Safriani et al., 2022).

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa pelatihan berdampak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa pegawai Bakesbangpol Kabupaten Luwu Utara menganggap sangat penting adanya pelatihan dalam melaksanakan tugas. Bagi pegawai Bakesbangpol, pelatihan yang dilakukan sangat relevan dengan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarena apabila tidak dilakukan pelatihan terlebih dahulu maka para pegawai tidak bisa bekerja secara baik dan produktif di dalam instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019).

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Pada penelitian ini memberika informasi bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini diketahui bahwa data yang terkumpul tidak dapat membuktikan hubungan variabel lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y), bukan berarti bahwa variabel X1 tidak mempengaruhi variabel Y tetapi data sampel tidak dapat membuktikan hubungan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, 2022)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan, berdampak signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bakesbangpol Kabupaten Luwu Utara dipengaruhi oleh promosi jabatan karena promosi itu sendiri memiliki nilai yang setara dengan sertifikasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk variabel pelatihan juga berdampak signifikan terhadap kinerja, dapat diketahui bahwa pegawai Bakesbangpol Kabupaten Luwu Utara menganggap sangat penting adanya pelatihan dalam melaksanakan tugas. Bagi pegawai Bakesbangpol, pelatihan yang dilakukan sangat relevan dengan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja, dikarenakan data yang terkumpul tidak dapat membuktikan hubungan variabel lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y), bukan berarti bahwa variabel X1 tidak mempengaruhi variabel Y tetapi data sampel tidak dapat membuktikan hubungan tersebut.

Berdasarkan kesimpulan dan hasil temuan diatas, maka saran dan rekomendasi bagi pemerintah daerah dapat memfasilitasi lingkungan kerja pegawai Bakesbangpol Kabupaten Luwu Utara agar dapat bekerja dengan baik dan nyaman sehingga pegawai Bakesbangpol menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Adwishanti, P. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mandiri Permai Jakarta. *Ilmu Dan Budaya* /, 42(September), 159–170.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Brotoharsojo, H., & Wungu, J. (2003). Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Danang Sunyoto. 2013. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI ...*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(januari), 1–10. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2006, Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu., 2009.. Manajemen Sumber Daya Manusia., Celakan Kesembilan. PT. Rcmaja Rosdakarya Offset.. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Prasetio, E. T., Lie, D., Butarbutar, M., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada (Pdam) Tirtauli Cabang I Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 15–23.

- <https://doi.org/10.37403/sultanist.v7i1.133>
- R.V.bolung, S.Moniharapon, G. G. L. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Safriani, N., Wulandari, & Mukhlis. (2022). The Effect of Position Promotion, Performance Allowance and Leadership on Employee Performance at the Bima City BKKBN Office. *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)*, 2(5), 47–64. <https://doi.org/10.55927/fjss.v1i1.465>
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin. *Journal Economyc Globla*, 2(1), 40–50.
- Wilis, S. F., & Agustina, T. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan Jakarta Selatan. *Simnasiptek 2017*, 1(1), 67–72. <http://seminar.bsi.ac.id/simnasiptek/index.php/simnasiptek-2017/article/view/159>
- Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>