

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kegiatan Non Diklat, Promosi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Yusuf Yusuf¹, Muhammad Taufik²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo

Email : yu5ufr4uf@gmail.com

Abstrak, Pegawai perlu dikembangkan dan dibina secara berkelanjutan agar mereka dapat secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesional yang diharapkan serta lebih memiliki perilaku yang dapat diandalkan. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Pendekatan yang digunakan adalah dengan metode survey terhadap seluruh pegawai pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 159 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun secara parsial serta merupakan faktor pendorong penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi, motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract, Employees need to be developed and fostered on an ongoing basis so that they can consistently contribute according to the expected professional level and have more reliable behaviour. So this study aims to determine the effect of education and training, non-discipline activities, promotion and motivation on employee performance both simultaneously and partially. The approach used was the survey method of all employees at the Forestry Service of Southeast Sulawesi Province as many as 159 employees. The analysis method used is multiple regression using SPSS application. The results showed that education and training, non-discipline activities, promotion and work motivation had a positive and significant effect both simultaneously and partially and were important driving factors in improving employee performance.

Keywords: Education and training, non training activities, promotion, work motivation, employee performance.

Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM akan mempertinggi produktivitas pegawai sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumberdaya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi

apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknik maupun manajerial (Hasibuan, 2002:43). Soekidjo Notoatmodjo (2003:25) Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan keperibadian manusia. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro, dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau organisasi yang lain), maka sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan. Fasilitas yang canggih dan lengkap tidak menjamin akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Kondisi ini dijelaskan oleh Ibrahim et al (2019) yang menyatakan bahwa rendahnya kinerja pegawai negeri sipil lebih disebabkan rendahnya kemampuan, motivasi, kerjasama, kepemimpinan dan factor lainnya dari aspek keterampilan. Siagian (1987:134) mengidentifikasi bahwa tiga jenis kelemahan keterampilan yang melekat pada pegawai Indonesia yaitu :

1. Kemampuan manajerial, yaitu kurangnya kemampuan memimpin menggerakkan bawahan, melakukan koordinasi dan mengambil keputusan.
2. Kemampuan teknis, yaitu kurangnya kemampuan untuk secara terampil yang bersifat pembangunan.
3. Kemampuan teknologi, yaitu kurangnya kemampuan untuk memanfaatkan hasil-hasil penemuan teknologi dalam pelaksanaan tugas seperti halnya *Automatic Data Processing* (ADP) atau *Electronic Data Processing* (EDP).

Pengembangan sumberdaya manusia pada beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu : Pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi serta motivasi (Maludin, 2017; Tarigan dan Nasution, 2014; R. Jannah *et al.*, 2014; Leilaneranti, 2013;). Hasil penelitian Maludin 2017 membuktikan bahwa keempat dimensi pengembangan sumberdaya manusia yaitu pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun temuan R. Jannah *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, promosi dan motivasi memang terbukti merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja pegawai akan tetapi untuk dimensi kegiatan non diklat tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Mengacu pada kajian empiris tersebut maka hasil-hasil penelitian yang menggunakan keempat dimensi pengembangan sumberdaya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi belum mampu secara konsisten meningkatkan kinerja pegawai sehingga masih perlu untuk dilakukan kajian lebih lanjut. Suatu

organisasi di tengah-tengah masyarakat mempunyai misi dan tujuan, sehingga direncanakan kegiatan atau program, selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik. Di samping itu, dengan ditemukan peralatan dan fasilitas baru dan sebagainya, apabila organisasi tersebut ingin mengikuti arus perkembangan jaman, maka harus memiliki peralatan termaksud. Sebagai konsekuensinya, pegawai yang dimiliki harus disesuaikan, minimal diberi pendidikan dan pelatihan agar pemakaian alat baru tersebut dapat efisien. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi di lingkungan masyarakat memerlukan peningkatan atau pengembangan, agar mencapai hasil kerja yang optimal.

Kajian Literatur Dan Hipotesis

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu sebagai dasar untuk memahami bagaimana pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai maka pada bagian ini dijelaskan dengan merujuk beberapa teori dan studi sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini.

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kegiatan Non Diklat, Promosi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Malthis dan Jackson (2014:14), mengemukakan bahwa MSDM berhubungan dengan sistem rancangan formal dari suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efesiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Konsisten dengan pendapat Dressler (2004:2), menjelaskan MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terus menerus dan terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan tingkat kecakapan pegawai dan performa organisasi (Mondy, R. W. dan Noe, R. M. 1996 : 225). Maludin (2017) membuktikan bahwa pengembangan sumber daya melalui pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, demikian pula dengan temuan penelitian R. Jannah (2014) menunjukkan bahwa secara simultan pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. (Sastradipoera, 2002). Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil tujuan Diklat adalah mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (R. Jannah, 2014; Maludin, 2017).

Pengaruh Kegiatan Non Diklat Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Maludin (2017) ada banyak kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya. Beberapa kegiatan non diklat mandiri yang bisa dilakukan dalam mengembangkan kemampuan diri menurut Maludin (2017) yaitu Membaca buku teks, referensi, dan media cetak

lainnya, Menonton program pendidikan dan pelatihan melalui TV, Video, dan media proyeksi lainnya, belajar melalui komputer dan internet. Adapun kegiatan non diklat yang diorganisir oleh instansi bisa berupa Lokakarya/workshop, Seminar dan Lokakarya, simposium, Studi Banding dan wisata karya. Temuan penelitian Maludin (2017) menunjukkan bahwa kegiatan non diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai

Promosi merupakan salah satu upaya organisasi dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia. Promosi umumnya sangat dinanti oleh setiap pegawai, oleh karena dengan promosi itu pegawai akan mendapatkan hak-hak yang bersifat material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, sedangkan hak nonmaterial misalnya status sosial, rasa bangga. Promosi pada hakekatnya adalah kenaikan ke sesuatu jenjang yang lebih tinggi nilai atau derajatnya dari pekerjaan atau tugas lama (Maludin (2017). Hasil penelitian R. Jannah (2014) dan Maludin (2017) menunjukkan bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil. Hasil-hasil yang dimaksud dapat berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Veithzal, 2005). Motivasi merupakan faktor penentu yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian Maludin (2017) dan R. Jannah (2014) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Methodology

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan tujuan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey terhadap seluruh pegawai pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 159 pegawai. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 23.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dapat diketahui bahwa pegawai negeri sipil yang bertugas pada dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara lebih banyak pegawai yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 71,07%. Data ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil yang bertugas pada dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara lebih didominasi oleh pegawai yang berjenis laki-laki karena tugas pegawai di dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara lebih banyak yang berhubungan dengan tugas lapangan yang membutuhkan kemampuan fisik seperti tugas lapangan ke wilayah hutan dan tugas lainnya yang memang lebih banyak membutuhkan kemampuan fisik laki-laki. Pegawai negeri sipil yang bertugas pada dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara didominasi oleh pegawai negeri sipil yang berusia 41-50 tahun yaitu sebesar 45,91%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil yang bertugas pada dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara adalah pegawai-pegawai yang usianya relatif masih sangat produktif dan masih memiliki kemampuan fisik yang prima sesuai dengan tuntutan

kebutuhan pekerjaan dan tugas lapangan di dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara. Pegawai negeri sipil yang bertugas pada dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara didominasi oleh pegawai-pegawai yang berpendidikan sarjana (S1) yaitu sebesar 58,49%. Data ini menunjukkan bahwa tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan pada dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara memang lebih didominasi pekerjaan - pekerjaan teknis sehingga tingkat pendidikan yang dibutuhkan juga masih banyak yang tamatan sarjana (S1). pegawai negeri sipil pada dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara yang menjadi responden penelitian ini telah bekerja cukup lama atau telah bekerja diatas 10 tahun sebagai pegawai negeri sipil yaitu 11-15 tahun sebanyak 42,14% dan 16-20 tahun sebanyak 25,79%. Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa responden umumnya sudah bekerja cukup lama dan cukup memahami kondisi yang ada pada dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara sehingga akan mampu memberikan informasi secara lengkap mengenai dimensi pengembangan sumberdaya manusia kaitannya terhadap kinerja pegawai.

Analisis Data

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dalam sebagai berikut

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel Bebas	Koefisien regresi (β)	t _{hitung}	t _{Sig}
1.	Pendidikan dan Pelatihan	0,166	3,633	0,000
2.	Kegiatan Non Diklat	0,454	9,173	0,000
3.	Promosi	0,141	2,983	0,003
4.	Motivasi Kerja	0,253	4,352	0,000
R	= 0,969			
R Square (R^2)	= 0,939			
F _{hitung}	= 56,577			
F _{sig}	= 0,000			
Standar Error	= 1.33329			

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 1 diatas maka hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,969 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat, hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan mendekati 1.
2. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,939 menunjukkan bahwa 93,9 persen variasi dari variabel terikat kinerja pegawai diterangkan atau dijelaskan oleh variabel bebas ; pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi, dan motivasi kerja. Adapun nilai 0,061 atau 6,1 persen lainnya diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Setelah data dianalisis maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,166 X_1 + 0,454 X_2 + 0,141X_3 + 0,253X_4$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa tingkat probabilitas (F sig.) sebesar 0,000. Tingkat probabilitas (F Sig.) yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada *level*

of significant (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dijelaskan bahwa semakin baik pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja organisasi memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,166 dengan nilai probabilitas (*t sig.*) sebesar 0,000. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik hasil pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa untuk variabel kegiatan non diklat memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,454 dan nilai probabilitas (*sig.*) sebesar 0,000. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik hasil kegiatan non diklat yang dilaksanakan oleh pegawai dalam menunjang tugas dan pekerjaannya maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa untuk variabel promosi memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,141 dan nilai probabilitas (*sig.*) sebesar 0,003. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik penerapan promosi maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,253 dan nilai probabilitas (*sig.*) sebesar 0,000. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil daripada nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara. Temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin meningkat pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diperoleh pegawai dari hasil pendidikan dan pelatihan, semakin meningkat pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai yang diperoleh dari kegiatan mandiri yang dilakukan oleh pegawai, semakin penerapan promosi kenaikan pangkat di dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai karena semakin rajin pegawai mengurus kenaikan pangkatnya maka pegawai akan semakin meningkatkan kualitas kerjanya dan semakin meningkatkan kuantitas hasil kerjanya.

Temuan penelitian ini searah dengan hasil penelitian Maludin (2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia yang terdiri dari empat dimensi yaitu pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keempat dimensi pengembangan sumberdaya manusia yang terdiri dari pendidikan dan

pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi kerja terbukti secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi sulawesi tenggara.

Pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, hasil ini dapat dilihat dari deskripsi jawaban responden pada pendidikan dan pelatihan yang menyatakan bahwa hasil pendidikan dan pelatihan yang diperoleh pegawai mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai, demikian pula dengan hasil kegiatan non diklat yang diperoleh pegawai dari pembelajaran mandiri juga mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai, penerapan pengusulan promosi kenaikan jabatan juga semakin baik dan tingginya motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh rajinnya pegawai mengurus kenaikan pangkatnya dipersepsikan responden sebagai indikator yang paling penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian R. jannah *et al.* (2014) yang menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai, Hasil penelitian ini memperluas bukti empiri temuan penelitian Paymaster F. Bingilar and Lyndon M. Etale (2014) yang melakukan penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan efektivitas sumber daya manusia dan sertifikasi sebagai pengukuran pengembangan sumber daya manusia, dimana temuan Paymaster F. Bingilar and Lyndon M. Etale (2014) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan efektivitas sumberdaya manusia dan pemberian sertifikasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan dengan temuan penelitian ini adalah pengukuran yang digunakan yaitu menggunakan dimensi pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi kerja yang keempat dimensi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini juga memperluas bukti empiris hasil-hasil penelitian Wehelmina Rumawas (2015), Appah Ebimobowe, Tabepah S. Felix and Soreh C. Wisdom (2012), Rajalingam Yasothai, Junaia Jauhar, Abdul Ghani, Bashawir (2015), Rizky Nugraha (2016) yang telah membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penentu yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baiknya hasil pendidikan dan pelatihan yang dipersepsikan oleh responden sebagai faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai adalah pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, mampu mempererat persatuan dan kesatuan, mampu memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi, dan pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Hasil penelitian ini memperkuat pernyataan Moekijat. (1991) yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, untuk mengembangkan pengetahuan agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih rasional dan untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama antara rekan-rekan pegawai dengan manajemen. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Maludin (2017) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hasil

pendidikan dan pelatihan yang mampu menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas demi terwujudnya pemerintahan yang baik secara langsung akan meningkatkan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian R. Jannah (2014) yang temuan penelitiannya juga menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pendidikan dan pelatihan yang mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai akan membuat hasil kerja pegawai kualitasnya akan semakin sesuai dengan standar yang ditetapkan dan banyaknya hasil pekerjaan yang dicapai juga semakin sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pengaruh Kegiatan Non Diklat Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan non diklat berupa kegiatan pembelajaran mandiri dengan membaca buku, artikel, belajar online serta membaca dari media cetak yang dilakukan oleh pegawai akan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai pegawai. Hasil penelitian Maludin (2017) yang menunjukkan bahwa kegiatan non diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Maludin (2017) didukung oleh temuan penelitian ini yang menemukan bahwa kegiatan non diklat dimana pegawai melakukan pembelajaran mandiri diluar kegiatan diklat seperti melakukan pembelajaran melalui media elektronik, media cetak, maupun artikel yang mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai akan sangat membantu dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan non diklat merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, dimana dalam penelitian ini membuktikan bahwa kegiatan non diklat yang dilakukan oleh pegawai secara mandiri melalui pembelajaran pada media elektronik, media cetak maupun artikel yang mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian R. Jannah *et al.* (2014) yang menemukan bahwa kegiatan non diklat berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai

Promosi pada hakekatnya adalah kenaikan ke sesuatu jenjang yang lebih tinggi nilai atau derajatnya dari pekerjaan atau tugas lama. Promosi adalah pengangkatan PNS pada tingkat kedudukan yang lebih tinggi baik dalam arti kepangkatan (kenaikan pangkat) maupun jabatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik penerapan promosi kenaikan pangkat serta kenaikan gaji dan tunjangan maka kualitas kerja pegawai dapat tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan serta banyaknya hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Hasil penelitian R. Jannah *et al.*, (2014) yang menemukan bahwa promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana semakin baik kebijakan promosi yang diberikan oleh organisasi akan membuat pegawai bekerja lebih baik lagi. Temuan penelitian R. Jannah *et al.*, (2014) ini searah dengan temuan penelitian ini yang menemukan hasil semakin baik kebijakan promosi baik itu promosi kenaikan jabatan dan pangkat maupun promosi kenaikan gaji atau tunjangan akan meningkatkan kinerja pegawai baik itu kualitas kerja yang semakin sesuai dengan standar yang ditetapkan dan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hasil penelitian ini memperluas bukti empiri temuan penelitian Paymaster F. Bingilar and Lyndon M. Etale (2014) yang melakukan penelitian tentang

pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan efektivitas sumber daya manusia dan sertifikasi sebagai pengukuran pengembangan sumber daya manusia, dimana temuan Paymaster F. Bingilar and Lyndon M. Etale (2014) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan efektivitas sumberdaya manusia dan pemberian sertifikasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan dengan temuan penelitian ini adalah pengukuran yang digunakan yaitu menggunakan dimensi pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi kerja yang keempat dimensi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, dimana semakin tinggi motivasi kerja pegawai karena kebutuhan pertumbuhan atau aktif mengurus kenaikan pangkat akan membuat pegawai semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Nimran (1997) dalam Sariyati (2005) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil. Hasil-hasil yang dimaksud dapat berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya.

Hasil penelitian penelitian ini mendukung temuan hasil-hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Paymaster F. Bingilar and Lyndon M. Etale, 2014; Wehelmina Rumawas, 2015; Appah Ebimobowei, Tabepah S. Felix and Soreh C. Wisdom, 2012) dimana hasil penelitian juga telah membuktikan bahwa pengembangan sumberdaya manusia dengan cara meningkatkan motivasi kerja pegawai agar pegawai rajin dan aktif mengurus kenaikan pangkatnya akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat kualitas dan kuantitasnya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Maludin (2017) yang menunjukkan bahwa tingginya motivasi kerja pegawai akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut. Searah dengan temuan penelitian R. Jannah *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa meningkatnya kinerja pegawai karena dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai yang tinggi. Hasil penelitian ini juga telah membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai yang tinggi dimana motivasi karena kebutuhan untuk pertumbuhan yang ditunjukkan oleh pegawai dengan semakin rajin dan aktif mengurus pangkat akan semakin meningkatkan kualitas pekerjaannya dan semakin meningkatkan kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Simpulan

Pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara simultan. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana hasil pendidikan dan pelatihan yang mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Kegiatan non diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik pembelajaran mandiri pegawai dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik kebijakan promosi jabatan yang diterapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan pegawai rajin dan aktif mengurus kenaikan pangkat, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Saran

Perlu memperhatikan kegiatan non diklat karena terbukti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan non diklat merupakan dimensi pengembangan sumber daya manusia yang paling kuat pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan merupakan dimensi pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi terkecil terhadap peningkatan kinerja pegawai oleh karena itu disarankan untuk penelitian kedepan sebaiknya memodifikasi indikator promosi jabatan atau mengembangkan pengukuran promosi jabatan. Sedangkan keetrbatasan berupa pengukuran kinerja pegawai menggunakan SKP namun dalam penerapannya tetap menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner dan diisi oleh pegawai yang bersangkutan, hasil ini tentunya tidak sebaik jika pengukuran kinerja menggunakan SKP para pegawai yang telah dinilai oleh pimpinannya, kondisi ini terjadi karena pengajuan permohonan peneliti untuk meminta data SKP pada waktu pra penelitian hingga saat ini tidak mendapat tanggapan. Oleh karena itu untuk penelitian yang akan datang direkomendasikan untuk menggunakan SKP yang diisi oleh pimpinan pegawai yang menjadi objek penelitian

Referensi

- As'ad, Moh., 2003. *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta: Liberti
- Augusty Ferdinand. 2006. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Applebaum, S.H., Hebert, D., Leroux, S.1999. "Empowerment : power, culture and leadership-a strategy or fad for the millennium". *Journal of Workplace Learning : Employee Counselling Today*. 1:7: 233-54
- Betty Magdalena. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen*. *Jurnal Ilmiah Esai* Vol. 6. No.3
- Curson, David L. Enz, Cathy A, 1999, *Predicting Psychological Empowerment among Service Worker : The Effect of Support – Based Relationships, Human Relation*, Vol. 52, No.2
- Clutterbuck David, Kernaghan Susan, 2000. *The Power of Empowerment*, Volume 8, Crest Publishing House, New Delhi
- Couger, J. A., & Kanungo, R. N. 1988. *The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review*, 13: 471-482.
- Chungtai, Amir Ali, 2008. *Impact of Job Involment on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour*. *Journal Institute of Behaviour and Applied management*, Hl. 285-30
- Coudron, D.1995. "Avoiding Empowerment Traps". *Management Review*. January.88:1.
- Daniels K & Guppy A 1994. *Occupational stress, social support, job control and psychological well-being. Human Relations*, Vol. 47, pp. 1523-38
- Dience. 2007. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat*.
- Djunaedi dan Purwaningsih. 2008. *Pemberdayaan (Empowerment)*. Centre for Strategic and International Studies. Jakarta
- Eman. 2008. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Kerja Pegawai PT Telkom Sektor Dago Kota Bandung*
- Ghozali, Imam ,2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro

- _____, 2011. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Mohammad, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hermawan, Asep. 2005. *Penelitian Bisnis, Paradigma Kuantitatif*. Jakarta:
- Herrenkohl, R.C, Judson, G.T, and Heffner, J.A. 1999, *Defining and Measuring Employee Empowerment*. The Journal Of Applied Behavioral Science, 35(3):373-389.
- Hiriyappa, B, 2009. *Organizational Behaviour*. New Age International (P) Ltd. Publishers. New Delhi.
- Keban, Yeremias. T, 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta. Gava Media
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mulyadi dan Setyawan, J 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Edisi 2*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mas'ud, Fuad, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mahardiani. 2004. *Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemberdayaan Karyawan di RS Roemani Semarang*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana UNDIP.
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Public*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Malayu SP, Hasibuan, 2005, *Sumber Daya Manusia*, Tarsito, Bandung.
- Mohamad Mahsun. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat ganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemoto, Alex S 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nongkleng, Hasan. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 3
- Pemerintah Republik Indonesia, 2011. *Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Pemerintah Republik Indonesia, 2011. *Peraturan Kepala BKN No. 1 Tahun 2011 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PP. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Purwoto. A., 2007, *Panduan laboratorium statistik inferensial*, Jakarta, PT Grasindo.
- Pradiansyah, Arvan. 2002. *You Are A Leader! Menjadi Pemimpin dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki: Kekuatan Memilih!*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rizwan, Dil Jan Khan dan Fawad Saboor, 2011. *Relations of Job Involment with Employee Performance: Moderating role of Attitude*. European Journal of Business and Management. Vol. 3, Number 8.
- Robbin, Stephen. 2001. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Edisi ke 5. Penerbit Arcan. Jakarta

- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. Prentice-Hall International Editions, Fifth Edition
- Robbin, Stephen .P, 2009. *Organizational Behavior Concept, Controversies and Application, 6 Edition Englewood Chiffs*, Prentice-Hall
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Suwanto, H. dan Donni Juni Priansa.2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto, 2004.*Statistika Dasar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metoda Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Suprihanto John, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Karunika UT, Jakarta
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: Ilham Jaya.
- Spreitzer, Gretchen M.1995. *Psychological Empowermen in the Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation*. Academy of Manajemen Journal. Vol 38, No.5, 1442-1465
- Spreitzer, Gretchen M. 1996. *Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment*. *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 2, 483-504.
- Srivastava, S.K, 2005.*Organizational Behaviour and Management*. Sorup And Sons.New Delhi.
- Siagian, Sondang P., 2001, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarata
- Simanjuntak, Payaman J, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, FE UI. Jakarta
- Thomas, K.W., Velthouse, B.A. 1990. “Cognitiveelements of empowerment: aninterpretative model of intrinnsic task motivation”.*Academy of Management Review*.15:4-666
- Trimanto, 2012. *Peran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan kinerja organisasi melalui Perubahan dan Resiliensi Organisasi (Studi Pada Industri Perhotelan di Jawa Timur)*. Tesis, Universitas Merdeka Malang.
- Tjiptono, 2003. *Pendelegasian Wewenang Versus Pemberdayaan Karyawan dalam Perspektif Manajemen*.Ekuitas.3:4:214-24.
- Warongan Jonathan, et.al 2014. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo*, Jurnal EMBA, Vol. 2 No. 4 Desember 2014.
- Waruwu Penunjang, 2013. *Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi*, Tesis Universitas STIKUBNK, Semarang.
- Wahibur Rokhman. 2003, *Pemberdayaan Dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Amara Books.Yogyakarta.
- Widiyati, Sri, (2011). *Faktor Penentu Karir Plateau*. Jurnal Administrasi Bisnis. ISSN 1411-4321.Vol.12
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persad