

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

Wahyu Maulid Adha<sup>1</sup>, Nur Qamariah<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, Majene, Indonesia

\*e-mail: [wahyuadha@unsulbar.ac.id](mailto:wahyuadha@unsulbar.ac.id)

\*\*e-mail: [nurqamariah@unsulbar.ac.id](mailto:nurqamariah@unsulbar.ac.id)

## ABSTRACT

*Based on research using multiple linear regression analysis, partial significance testing (t test) yield straining variable has standardized coefficients beta of -0,061 while the promotion variable has standardized coefficients beta of 0.310. This shows that the promotion variable has a dominant influence on work performance, this shows the hypothesis (H1) is accepted, it means that training and promotion partially is the dominant variable influencing Job Performance in the Department of Agriculture and Animal Husbandry in Kabupaten Majene. While the simultaneous fisher significance test (F test), shows that the Fcount value of 3,000 is greater than the Ftable value of 3.158 with a significance level of F of 0.05 whose value is equal to 0.05, thus Training (X1) and Promotion (X2) have an effect significant towards Job Performance in the Department of Agriculture and Animal Husbandry in Kabupaten Majene.*

**Keywords:** Training, job promotion, work performance

## ABSTRAK

Berdasarkan penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian signifikansi parsial (uji t) menghasilkan variabel pelatihan memiliki *standardized coefficients beta* sebesar -0,061 sedangkan variabel promosi memiliki *standardized coefficients beta* sebesar 0,310. Hal ini menunjukkan variabel pomosi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis (H<sub>1</sub>) diterima, artinya pelatihan dan promosi secara parsial merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene. Sedangkan pengujian signifikansi simultan fisher (uji F), menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> 3,000 lebih besar dari nilai F<sub>table</sub> 3,158 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,05 yang nilainya sama dengan 0,05, maka dengan demikian Pelatihan (X1) dan Promosi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene.

**Kata kunci:** Pelatihan, promosi kerja, prestasi kerja

## Pendahuluan

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. Sekumpulan individu-individu yang berhasil mencapai apa yang diinginkannya, maka akan terakumulasi menjadi sekelompok individu di dalam organisasi yang menjadi ujung tombak organisasi dalam rangka mencapai kinerja yang optimal.

Pegawai baru bisa memiliki prestasi kerja yang baik apabila didukung oleh faktor yang mempengaruhinya. Banyak hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah Pelatihan (Ratnasari, 2013; Warnanti, 2014 ); Promosi dan Mutasi (Judas; 2013). Globalisasi pada saat ini mendorong organisasi agar responsif dalam meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar bisa bersaing dengan organisasi sejenis. Kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas organisasi harus diperhatikan, salah satunya dengan cara meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas organisasi melalui pelatihan atau training. Melalui pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang dibebankan organisasi (Handoko, 2001:104).

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 kemampuan yang semakin meningkat sehingga kepadanya dapat diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih luas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang sekaligus menambah kepuasan batin.

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*. Sehingga organisasi akan mendapatkan dan menempatkan pegawai yang benar-benar mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila kondisi tersebut dapat terjadi dalam implementasinya, kecenderungan adanya ketidakpuasan atas keputusan yang diambil oleh organisasi akan dapat diminimalisir, karena keputusan yang dibuat organisasi dipandang sudah tepat. Masalah promosi jabatan memiliki peranan yang sangat penting dalam memotivasi pegawainya, juga dalam rangka memenuhi kebutuhan kepentingan organisasi akan pegawainya untuk banar-benar mampu dan menguasai jenis- jenis pekerjaan baru tersebut.

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). Penelitian Fanada (2012) mengatakan bahwa, dalam promosi jabatan, pimpinan cenderung melakukan penilaian bukan berdasarkan prestasi kerja tetapi lebih pada faktor kedekatan (persaudaraan) dan juga faktor suka tidak suka. Setiawan dan Sariyathi (2013), yang melakukan penelitian pada industri pariwisata di Bali, mengatakan jika sistem promosi yang diterapkan tidak mencerminkan rasa keadilan bagi karyawan tentu akan berimplikasi pada menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja serta pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

## Metode Penelitian

### 1. Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara (Interview), yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tatap muka secara langsung dengan pihak yang bersangkutan yakni dengan mengadakan tanya jawab sesuai dengan data-data yang diperlukan dalam memecahkan masalah yang akan dibahas

- b. Metode Pengamatan Langsung (observasi), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pencarian dan pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan secara langsung. Dalam penulisan laporan ini, penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap bagian Sekretariat
- c. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.
- d. Dokumen, Proses pengumpulan data dengan mempelajari dan menganalisis dokumen, misalnya struktur organisasi, dan dokumen yang berkaitan dengan Pelatihan, Promosi Mutasi dan Prestasi Kerja.

## 2. Teknik analisis data

### 1) Uji Validitas dan Realibilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut Sekaran (2006) Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu pengukuran dikatakan valid jika melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur

#### b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-error free). Dengan kata lain Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Malhotra, 2007:95). Pengukuran reliabilitas yang paling populer adalah dengan menggunakan koefisien alpha cronbach, dimana semain tinggi koefisien maka instrumen pengukurannya semakin baik (Sekaran, 2006). Semakin dekat koefisien reliabilitas dengan 1,0, maka pengukuran yang digunakan semakin baik (Sekaran, 2006:182).

### 2) Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2006)

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai absolut unstandardized residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji di atas level signifikan ( $\alpha > 0,05$ ) berarti tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ( $\alpha < 0,05$ ) berarti terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2006).

#### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2006). Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Batas dari tolerance value  $< 0,1$  atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

### 3) Uji Model

Uji model data dalam penelitian ini menggunakan :

#### a. Analisis Regresi Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- Y = Prestasi Kerja
- X1 = Pelatihan
- X2 = Promosi
- $\beta$  = Koefisien regresi
- e = Error

- b. Koefisien determinasi  
Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase goodness of fit dari variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali, 2006)
- c. Uji (Uji F)  
Uji simultan (uji F) yaitu untuk mengidentifikasi Pelatihan, Promosi terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene secara simultan dengan menggunakan SPSS (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan ( $\alpha$ ) < 0,05.

## Hasil Penelitian

### 1. Pengujian Keabsahan Data

Suatu penelitian kesahihan (*validitas*) dan kehandalan (*reliabilitas*) suatu hasil penelitian tergantung pada alat pengukur (instrumen) yang digunakan dan data yang diperoleh. Untuk itu perlu dilakukan pengujian yaitu tes kesahihan (*test of validity*) dan tes kehandalan (*test of reliability*).

#### a. Hasil Uji Validitas

Daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pertanyaan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan dengan skor totalnya. Hasil pengujian validitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Korelasi antara	Nilai korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [[sig (2-tailed)]	Keterangan
X1.1 dengan Total	0,929	0,000	Valid
X1.2 dengan Total	0,935	0,000	Valid
X1.3 dengan Total	0,871	0,000	Valid
X1.4 dengan Total	0,923	0,000	Valid
X1.5 dengan Total	0,899	0,000	Valid
X1.6 dengan Total	0,834	0,000	Valid
X1.7 dengan Total	0,853	0,000	Valid
X1.8 dengan Total	0,868	0,000	Valid
X1.9 dengan Total	0,874	0,000	Valid
X1.10 dengan Total	0,769	0,000	Valid
X1.11 dengan Total	0,796	0,000	Valid
X1.12 dengan Total	0,577	0,000	Valid
X2.1 dengan Total	0,584	0,000	Valid
X2.2 dengan Total	0,856	0,000	Valid
X2.3 dengan Total	0,525	0,000	Valid
X2.4 dengan Total	0,888	0,000	Valid
Y1.1 dengan Total	0,855	0,000	Valid
Y1.2 dengan Total	0,758	0,000	Valid
Y1.3 dengan Total	0,776	0,000	Valid
Y1.4 dengan Total	0,766	0,000	Valid
Y1.5 dengan Total	0,670	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi yang lebih besar daripada nilai kritisnya atau bisa dilihat dari

nilai koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai  $> 0,3$  dan nilai probabilitas korelasi [sig (2-tailed)  $<$  dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05].

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Perhitungan	Jumlah Butir (N)
1	X1	$> 0,60$	0,964	12
2	X2	$> 0,60$	0,621	4
3	Y	$> 0,60$	0,783	5

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan Tabel 2, pada pengujian reliabilitas dengan ukuran sampel sebanyak 57 responden, dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* untuk variabel Pelatihan (X1), variabel Promosi (X2) dan variabel Prestasi Kerja (Y)  $> 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1), variabel Promosi (X2) dan variabel Prestasi Kerja (Y) bersifat Reliabel atau dapat dipercaya.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang bias. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Normalitas.

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

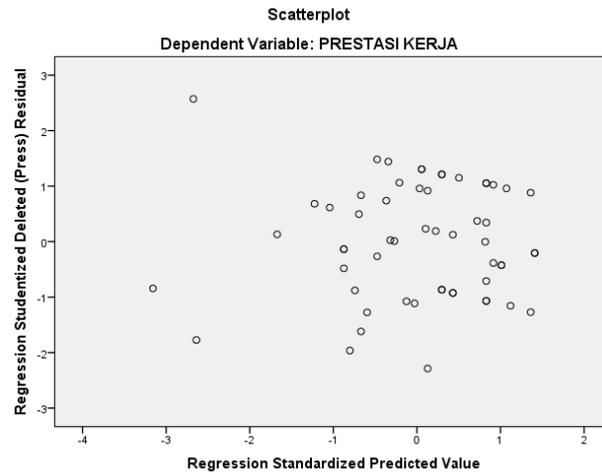
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	1,000	1,000	Tidak ada Multikolinearitas
Promosi (X2)	1,000	1,000	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model penelitian ini.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Scatterplot dapat dilihat pada output regresi dan disajikan dalam bentuk Gambar 1.



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan Gambar Scatterplot 1, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**c. Uji Autokorelasi**

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik/tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan dilakukan uji *Durbin-Watson*. Hasil uji *Durbin-Watson* dapat dilihat pada output regresi dan disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1,983

- a. Predictors: (Constant), , Promosi (X2), Pelatihan (X1)
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan nilai *Durbin-Watson test* = 1,983 berada di antara -2 dan +2, dengan demikian dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada persamaan regresi penelitian ini.

**d. Uji Normalitas**

Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal.

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas**  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	16,2280702
	Std. Deviation	,95616398
	Absolute	,092
Most Extreme Differences	Positive	,079
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,692



Asymp. Sig. (2-tailed) .724  
 a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,724 > dari 0,05, maka data tersebut terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Pengujian Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial atas Pengaruh Pelatihan (X1) dan Promosi (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene, dimaksudkan untuk mengetahui apakah Kedua variabel bebas tersebut secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak, maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer yaitu program SPSS 21.0. Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		t	Standardized Coefficients Beta	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12,031	2,908	4,137		,000
1 PELATIHAN	-,023	,049	-,473	-,061	,638
PROMOSI	,381	,159	2,397	,310	,020

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dengan memperhatikan model regresi pada Tabel 6, maka didapat persamaan tentang Pengaruh Pelatihan (X1) dan Promosi (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene sebagai berikut :

$$Y = 12,031 - 0,061X_1 + 0,310X_2$$

Model persamaan regresi sebelumnya dapat diartikan bahwa :

- Jika Pelatihan nilainya adalah 0, maka Prestasi Kerja akan sama dengan konstantanya yaitu sebesar 12,031. Namun jika Pelatihan mengalami penambahan sebesar 1 skor, maka akan menurunkan Prestasi Kerja sebesar 0,061 skor dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan. Hasil uji signifikansi pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  -0,473 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  1,672 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,638 yang nilainya lebih besar dari 0,05, maka dengan demikian hipotesis ( $H_1$ ) ditolak, yang artinya Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene.
- Jika Promosi nilainya adalah 0, maka Prestasi Kerja akan sama dengan konstantanya yaitu sebesar 12,031. Namun jika Promosi mengalami penambahan sebesar 1 skor, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,310 skor dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan. Hasil uji signifikansi pada Tabel 4.6 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 ( $H_2$ ) diterima, yang artinya Promosi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene.
- Dari uji signifikansi pada Tabel 4.6 menunjukkan 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 ( $H_3$ ) ditolak, yang artinya Pelatihan bukan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene

#### b. Pengujian Signifikan Bersama (Uji F)

Uji bersama atas Pengaruh Pelatihan (X1) dan Promosi (X2) Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene, dimaksudkan untuk mengetahui apakah Kedua variabel bebas tersebut secara bersama atau serentak/simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak, maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer yaitu program SPSS 21.0. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7 Hasil Regresi Uji F**

Model		ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	51,198	2	25,599	3,000	,058 <sup>b</sup>
	Residual	460,837	54	8,534		
	Total	512,035	56			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), PROMOSI, PELATIHAN

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji signifikan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  3,000 lebih besar dari nilai  $F_{table}$  3,158 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,05 yang nilainya sama dengan 0,05, maka dengan demikian Pelatihan (X1) dan Promosi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  (*R Square*) dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8 Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,316 <sup>a</sup>	,100	,067	2,921

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, PELATIHAN

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,100 artinya 10,0% Kedua variabel independen (Pelatihan (X1) dan Promosi (X2) secara bersama-sama dapat menjelaskan model dari penelitian ini dan sisanya sebesar 90,0% dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model regresi.

## Pembahasan

- 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 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, Pelatih atau instruktur yang mengajari saya selama pelatihan kerja memiliki kualitas yang baik, Setelah mengikuti pelatihan kerja, lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik, bisa bekerja secara mandiri setelah mengikuti pelatihan kerja, pelatihan kerja mampu meningkatkan akurasi, ketelitian dan kehandalan dalam bekerja, pelatihan kerja meningkatkan kualitas dan produk dan servis.
- 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 ( $H_3$ ) ditolak, yang artinya Pelatihan bukan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene.

## Kesimpulan

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 ( $H_1$ ) 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 ( $H_2$ ) 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 ( $H_3$ ) ditolak, yang artinya Pelatihan bukan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene.

## Daftar Pustaka

- Fanada, Mery. 2012. Mind Set (Pola PikirP Pimpinan Melihat Prestasi Kerja Pegawai dalam Promosi Jabatan. <http://www.banyuasinkab.go.id/tampung/dokumen/dokumen-15-46.pdf>
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Yogyakarta: BPFE
- 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
- Malhotra, Naresh, 2007. Marketing Research : an applied orientation, pearson education, inc., fifth edition. New Jearsey : USA
- 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
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Buku 2 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan, I Wayan Oky dan Ni Ketut Sariathi. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada Parigata Resort and Spa Sanur, Bali. E-Jurnal Manajemen, 2(7): pp:786- 801
- Siagian, Sodang P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.