

PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN, DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSLITBANG SUMBER DAYA AIR BANDUNG PADA PUSLITBANG SUMBER DAYA AIR BANDUNG

Erviana Nurul Hidayati¹, Sriwidodo Soedarso²

Email : erviananurulh@gmail.com , sriwidodo1@yahoo.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Univeritas Komputer Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine training, job promotion, job rotation and employee performance at the Puslitbang Sumber Daya Air Bandung and to determine the effect of training, job promotion and job rotation on employee performance both partially and simultaneously.

The method used is descriptive analysis with a quantitative approach. This study uses the saturated or census sampling method, the data used are primary data obtained from the initial questionnaire, and the final questionnaire as well as from secondary data such as journals and books. The study population of 156 employees with a sample of 61 respondents. With data analysis using multiple linear regression.

The results showed that: (1) The level of training, job promotion, job rotation and employee performance at the Puslitbang Sumber Daya Air Bandung including the quite good criteria, (2) The training partially had a significant effect on Employee Performance, (3) The promotion of job partially had a significant effect on employee performance, (4) Job rotation partially has a significant effect on Employee Performance, (5) Training, Job Promotion and Job Rotation simultaneously have a significant effect on employee performance. The conclusion of the study is that there is an influence between Training, Job promotion and Job Rotation on Employee Performance on Puslitbang Sumber Daya Air Bandung.

Keywords: Training, Job Promotion, Job Rotation and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan, promosi jabatan, rotasi pekerjaan dan kinerja pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung serta untuk mengetahui pengaruh pelatihan, promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Studi ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, data yang digunakan adalah data primer diperoleh dari kuesioner awal, dan kuesioner akhir serta dari data sekunder seperti jurnal dan buku. Populasi penelitian sejumlah 156 pegawai dengan sampel 61 responden. Dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tingkat pelatihan, promosi jabatan, rotasi pekerjaan dan kinerja pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air termasuk kriteria Cukup Baik. (2) Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Rotasi Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Pelatihan, Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulan dari penelitian adalah terdapat pengaruh antara Pelatihan, Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air.

Kata Kunci: Pelatihan, Promosi Jabatan, Rotasi Pekerjaan dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia itu merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan instansi pemerintah. Instansi itu akan semakin maju dan berkembang jika salah satunya itu adalah karena faktor-faktor produksi yang ada dapat dikelola dengan baik sehingga menjadi satu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan instansi. Tujuan instansi tersebut hanya dapat tercapai jika didukung oleh kerja sama yang baik antara berbagai faktor produksi yang ada di dalam instansi tersebut antara lain yaitu: Manusia, Modal, Teknologi dan Air.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air merupakan suatu lembaga yang menyediakan jasa keahlian teknologi terapan dan penyelenggaraan perumusan standar bidang suatu sumber daya air yang dapat dipercaya, yang melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang sumber daya air yang paling utama mendukung pelaksanaan tugas pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dalam bidang sumber daya air, yang bersaing dan ramah lingkungan dengan menyusun norma, standar, pedoman, dan pelayanan teknis sumber dayaair, serta menyediakan data dan informasi bidang sumber daya air.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab tiap-tiap orangnya atau tentang bagaimana orang itu diharapkan dapat bekerja dan bersikap sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Sutrisno 2016).

Pelatihan ini diartikan sebagai suatu upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam hal pengetahuan, kecakapan dan sikap agar dapat menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari. (Isnari Budiarti, dkk 2018:81).

Kemudian, promosi jabatan berarti peralihan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak status dan penghasilan yang lebih besar. (Hasibuan, 2013:108). Dengan kata lain, adanya promosi jabatan akan mengeluarkan kinerja instansi menjadi baik.

Rotasi pekerjaan adalah suatu proses pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. (Jackson dan Mathis, 2009).

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan diatur dalam satu kesatuan yang dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013). Adapun indikator yang mengemukakan mengenai pelatihan menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013) yaitu :

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode
4. Peserta
5. Instruktur

Promosi Jabatan

Promosi jabatan berarti peralihan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak status dan penghasilan yang lebih besar. (Hasibuan, 2013:108). Adapun indikator yang mengemukakan mengenai promosi jabatan menurut (Hasibuan, 2013:108) yaitu :

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi Kerja
4. Kerjasama
5. Loyalitas

Rotasi Pekerjaan

Suatu job rotation atau perputaran jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam metode rotasi pekerjaan para pegawai yang mengalami perpindahan secara rutin dalam suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperoleh pengetahuan organisasi atau perusahaan secara menyeluruh. (Bambang Wahyudi, 2002). Adapun indikator yang mengemukakan mengenai rotasi pekerjaan menurut (Bambang Wahyudi, 2002) yaitu :

1. Kemampuan Kerja
2. Sikap Kerja
3. Kondisi Kerja
4. Sikap Pribadi

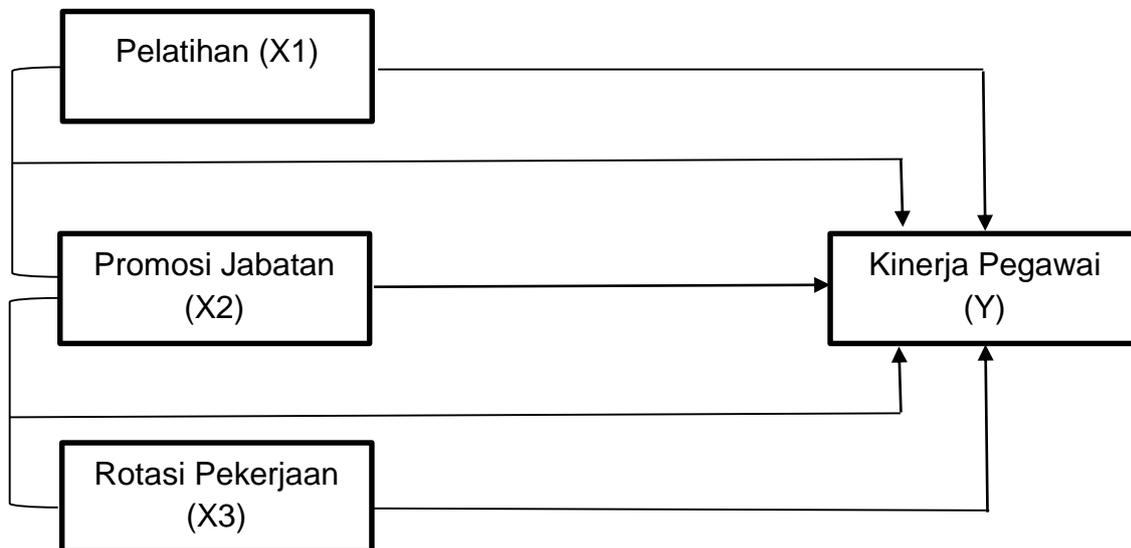
Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011). Adapun indikator yang mengemukakan mengenai kinerja pegawai menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggungjawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah Pelatihan, Promosi Jabatan, Rotasi Pekerjaan dan Kinerja Pegawai. Adapun unit analisisnya adalah Puslitbang SumberDaya Air Bandung dan unit observasi pada penelitian ini adalah pegawainya.



Gambar 1
Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang dipergunakan untuk menganalisis dan menggambarkan bagaimana hasil yang diperoleh dalam sebuah penelitian namun tidak diperuntukkan dalam pembuatan kesimpulan (Sugiyono, 2009) dan juga menggunakan metode Verifikatif dimana merupakan metode yang ditujukan untuk memeriksa dan menguji apakah terdapat kesalahan dalam penelitian yang telah dilaksanakan serta melihat apakah ada atau tidak sebuah kesalahan menurut Manshuri (Umi Narimawati at all, 2010,29)

Data primer serta sekunder adalah jenis data yang digunakan untuk penelitian mengenai pelatihan, promosi jabatan, rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung.

Penelitian ini menggunakan sampel data pelatihan, promosi jabatan, rotasi pekerjaan dan kinerja pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung dengan 61 orang responden sebagai sampel, serta di analisis dengan uji normalitas dan uji reabilitas untuk mengetahui data berdistribusi secara normal dan apakah data dapat dipercaya atau realibel.

Regresi linier berganda digunakan sebagai rancangan analisis. Serta melakukan uji asumsi klasik, korelasi dan koefisiensi determinasi. Sementara pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan uji T sebagai pengujian secara parsial serta uji F yang merupakan pengujian secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,837	2,058		1,379	,173
Pelatihan	,487	,138	,455	3,523	,001
Promosi Jabatan	,289	,108	,342	2,673	,010
Rotasi Pekerjaan	,139	,081	,142	3,703	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel output diatas diperoleh nilai a sebesar 2,837, β_1 sebesar 0,487, β_2 sebesar 0,289 dan β_3 sebesar 0,139. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,837 + 0,487 X_1 - 0,289 X_2 + 0,139 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas tersebut masing-masing variabel dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,837, menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 2,837.
- Variabel X_1 , yaitu pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,487 menunjukkan bahwa ketika pelatihan mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,487.
- Variabel X_2 , yaitu promosi jabatan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,289 menunjukkan bahwa ketika promosi jabatan mengalami peningkatan, diprediksi akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai sebesar 0,289.
- Variabel X_3 , yaitu rotasi pekerjaan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,139 menunjukkan bahwa ketika rotasi pekerjaan semakin meningkat, diprediksi akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,139.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas Data Residual

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Pelatihan	,296	3,382
	Promosi Jabatan	,300	3,331
	Rotasi Pekerjaan	,709	1,410

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas yang diperoleh variabel residual sebesar $0,244 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data yang digunakan berdasarkan secara normal, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

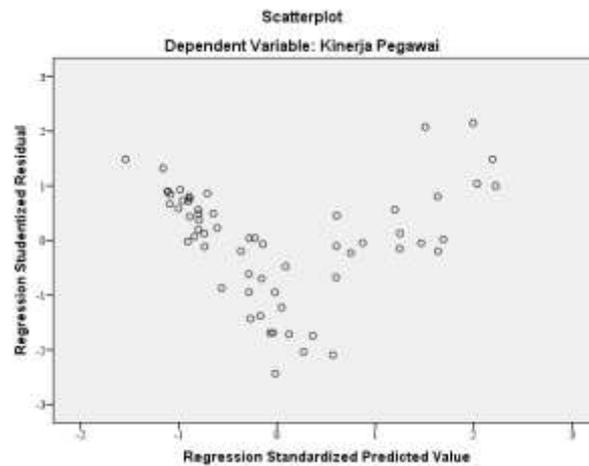
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Pelatihan	,296	3,382
	Promosi Jabatan	,300	3,331
	Rotasi Pekerjaan	,709	1,410

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh ketiga variabel bebas $> 0,1$ dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot di atas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik itu diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi Determinasi Simultan

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,719	,705	2,71127

a. Predictors: (Constant), Rotasi Pekerjaan, Promosi Jabatan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,848. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,848)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 71,9\%$$

Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 5
Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Pelatihan	,455	,813
	Promosi Jabatan	,342	,793
	Rotasi Pekerjaan	,142	,553

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 terhadap $Y = 0,455 \times 0,813 = 0,370$ atau 37,0%

Pengaruh X_2 terhadap $Y = 0,342 \times 0,793 = 0,271$ atau 27,1%

Pengaruh X_3 terhadap $Y = 0,142 \times 0,553 = 0,079$ atau 7,9%

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Simultan

Hasil F_{hitung} yang diperoleh sebesar 48,718. Nilai ini bakalan dibandingkan sama nilai F_{tabel} pada tabel distribusi F. Dengan $\alpha = 0,05$, $db_1 = 3$ dan $db_2 = 57$, dihasil kan nilai F_{hitung} 48,718. Dari nilainilai di sana, terlihat bahwa nilai F_{hitung} (48,718) > F_{tabel} (2,769), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan ke 3 variabel bebas yang terjadi dari pelatihan, promosi jabatan, rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puslitbang SumberDaya Air.

Pengujian Hipotesis Parsial

Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

Pada variabel pelatihan, T_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari T_{tabel} (3,523 > 2,003) sesuai dengan kriteria uji adalah tolak H_0 , Artinya secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yagn signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air.

Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

Pada variabel promosi jabatan, T_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari T_{tabel} (2,673 > 2,003) sesuai dengan kriteria uji adalah tolak H_0 , Artinya secara parsial promosi jabaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air.

Rotasi Pekerjaan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

Pada variabel rotasi pekerjaan, T_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari T_{tabel} (3,703 > 2,003) sesuai dengan kriteria uji adalah tolak H_0 , Artinya secara parsial rotasi pekerjaan memiliki pengaruh yagn signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puslitbang SumberDaya Air

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas berkaitan dengan pelatihan, promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung :

1. A. Pelatihan pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung berada pada kategori cukup baik, dengan indikator tertinggi adalah peserta pelatihan dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang merasakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap apapun pada dirinya. Sedangkan indikator terkecil yaitu tujuan pelatihan dikarenakan bahwa beberapa pegawai tidak setuju jika lamanya pelatihan perlu disesuaikan dengan tujuan pelatihan agar sasarnya dapat tercapai.
B. Promosi jabatan pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung berada pada kategori cukup baik, dengan indikator tertinggi adalah loyalitas dikarenakan adanya beberapa pegawai yang mengatakan bahwa dirinya tidak loyal terhadap perusahaan. Sedangkan indikator terkecil yaitu kerjasama dikarenakan adanya beberapa pegawai yang mengatakan tidak setuju jika memiliki pengalaman kerja dalam kerjasama yang lebih baik maka diprioritaskan untuk dipromosikan.
C. Rotasi pekerjaan pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung berada pada kategori cukup baik, dengan indikator tertinggi adalah kemampuan kerja dikarenakan adanya beberapa pegawai yang tidak setuju jika mereka memiliki kemampuan yang lebih dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan indikator terkecil yaitu kondisi kerja dikarenakan adanya beberapa pegawai yang tidak setuju jika dengan adanya rotasi pekerjaan yang diberikan membuat para pegawai semakin giat bekerja.
D. Kinerja pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung berada pada kategori cukup baik, dengan indikator tertinggi adalah kerjasama dikarenakan adanya beberapa pegawai yang tidak setuju karena mereka tidak mampu bekerjasama yang baik dengan rekan kerja saya. Sedangkan indikator terkecil yaitu tanggungjawab dikarenakan adanya beberapa pegawai yang mengatakan sangat tidak setuju jika hasil pekerjaan mereka mengalami penurunan waktu ke waktu.
2. Secara verifikatif terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan terhadap kinerja pegawai pada puslitbang sumber daya air bandung.
3. Secara verifikatif terdapat pengaruh yang signifikan dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada puslitbang sumber daya air bandung.
4. Secara verifikatif terdapat pengaruh yang signifikan dari rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada puslitbang sumber daya air bandung
5. Pelatihan, promosi jabatan dan rotasi pekerjaan bersamasama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada puslitbang sumber daya air bandung.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut saran-saran yang ingin dikemukakan oleh penulis :

1. Dalam variabel pelatihan yang perlu ditingkatkan adalah indikator tujuan. Alangkah baiknya pihak perusahaan yang berwenang pada puslitbang sumber daya air sebaiknya lebih membuat pegawai tertarik pada program pelatihan, karena secara kebutuhan pelatihan itu penting untuk meningkatkan keterampilan para pegawai yang tentunya berhubungan dengan pekerjaan
2. Dalam variabel promosi jabatan yang perlu ditingkatkan adalah kerjasama. Alangkah baiknya disetiap organisasi itu harus diperhatikan dalam kerjasama setiap pegawai lainnya apalagi yang berpengaruh kepada hasil kerjanya. Jika semua hal tersebut terjadi pada setiap organisasi pada rekan kerja maka akan terjadinya ketidakharmonisan dalam kerjasama antar rekan kerja.

3. Dalam variabel rotasi pekerjaan yang perlu diperhatikan adalah kondisi kerja. Dimana lingkungan yang baru membuat pegawai menjadi kurang giat bekerja dan membuat kondisi kerja mereka menjadi kurang baik. Karena kondisi kerja yang baik itu yang membuat mereka nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- AA.Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen SumberDaya Manusia. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- AA. Anwar PrabuMangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Bambang Wahyudi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita. Jakarta
- Hasibuan. Malayu. 2013. Manajemen Sumber DayaManusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Isniar Budiarti., Deden Abdul W., Sriwidodo Sudarso. (2018) Manajeneb Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta: Pustaka Fahima. ISBN: 9978-9799-1355-25-4
- Mathis, Jackson. 2009. Manajmen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group. Jakarta
- Umi Narimawati. 2010. Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi. Genesis. Jakarta