

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PROMOSI JABATAN (Studi Kasus Pada Pegawai ASN Dinas Perindustrian Kota Medan)

*The Effect Of Job Training, Career Development and Achievement Motivation On Promotion
(Case Study On ASN Employees At The Medan Industry Service)*

Elmalia Yolanda Putri¹, Eka Purnama Sari²

¹Prodi Manajemen, Universitas Potensi Utama

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama

Universitas Potensi Utama, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No. 3A Tj. Mulia - Medan

Email : elmaliayolandaputri@gmail.com¹ , sariekapurnama42@gmail.com²

Abstact

This study is about the effect of job training, career development and achievement motivation on promotions at the Medan City Industry Office. This study aims to determine the effect of job training partially on job promotion at the Medan City Industry Office, to determine the effect of partial career development on job promotion at the Medan City Industry Office, to determine the effect of partial achievement motivation on job promotion at the Medan City Industry Office. and to determine the effect of job training, career development and achievement motivation simultaneously on promotions at the Medan City Industry Office. This study uses data collection methods, namely interviews and questionnaires, while the data analysis techniques used are multiple regression analysis methods, Classical Assumption Test, t-test, F-Test and Determination Test. Based on the results of the study, it can be concluded that there is a partial effect of job training on job promotions at the Medan City Industry Office. In addition, there is a partial effect of career development on job promotions at the Medan City Industry Office, which is known to have a t-count of career development variables of 4.709, compared to t-table of 1.675 ($4,709 > 1,675$). Furthermore, there is no partial influence of achievement motivation on job promotions at the Medan City Industry Office, which is known to have tcount value of achievement motivation variable of -0.835 compared to ttable of 1.675 ($-0.835 > 1.675$) and there is an effect of job training, career development and achievement motivation on promotion position at the Medan City Industry Office which is known from the value of Fcount = 83,523 compared to Ftable of 2.79 ($83,523 > 2.79$).

Keywords: *Student Satisfaction, Cost Of Education, Location, Service Quality*

Abstrak

Penelitian ini tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Motivasi Berprestasi Terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap promosi jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap promosi jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan, untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi secara parsial terhadap promosi jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap promosi jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara dan angket, sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan Uji Determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap promosi jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan diketahui nilai t_{hitung} variabel pelatihan kerja sebesar 5.946 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.675 ($5.946 > 1.675$). Selain itu ada pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap promosi jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan yang diketahui nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar 4.709 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.675 ($4.709 > 1.675$). Selanjutnya tidak adanya pengaruh motivasi berprestasi secara parsial terhadap promosi jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan yang diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi berprestasi sebesar -0.835 yang dibandingkan t_{tabel} sebesar 1.675 ($-0.835 > 1.675$) dan ada pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi berprestasi terhadap promosi jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan yang diketahui dari nilai $F_{hitung} = 83.523$ yang dibandingkan F_{tabel} sebesar 2.79 ($83.523 > 2.79$).

Kata Kunci : *Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi Berprestasi dan Promosi Jabatan*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan atau instansi. Setiap pegawai pada sebuah instansi pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan karena kenaikan jabatan dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga pegawai berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai, dari satu jabatan atau posisi kepada jabatan atau posisi yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Salah satu faktor dilakukannya kenaikan jabatan yaitu penerapan pelatihan kerja. Karena Pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif. Selanjutnya dalam upaya promosi jabatan yang diterapkan pada Dinas Perindustrian Kota Medan juga tidak terlepas dari upaya peningkatan motivasi berprestasi.

Dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat pegawai menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat. Dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi instansi atau perusahaan yang dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan salah satunya penentuan promosi jabatan.

Selain melalui pelatihan, pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kesempatan promosi Jabatan bagi pegawai untuk dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang berperan pada pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mempunyai tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

. Dalam melakukan pekerjaannya pegawai selalu ingin mendapatkan pengembangan karir yang lebih baik, namun hal tersebut belum diberikan pimpinan dikarenakan memang untuk mengikuti pengembangan karir harus dilakukan pada waktu tertentu dan melewati berbagai tahapan tes dan penyelesaian laporan-laporan yang belum bisa dikerjakan oleh pegawai. Selanjutnya dalam upaya promosi jabatan yang diterapkan pada Dinas Perindustrian Kota Medan juga tidak terlepas dari upaya peningkatan motivasi berprestasi. Salah satu cara agar fungsi manajerial efektif maka manajemen harus memberikan motivasi kepada pegawainya.

Berdasarkan hal ini maka dalam penelitian ini mempunyai tiga faktor untuk mengetahui promosi jabatan pada ASN Dinas Perindustrian Kota Medan yang meliputi pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi berprestasi

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Promosi Jabatan

- 1) Promosi jabatan merupakan perpindahan seorang pegawai yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar semakin besar.
- 2) Asas-asas promosi jabatan
 1. Kepercayaan
 2. Keadilan
 3. Formasi
- 3) Tujuan-tujuan promosi jabatan
 1. Dapat memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang menghasilkan kinerja baik
 2. dapat menciptakan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar
 3. dapat merangsang pegawai agar lebih semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya
 4. dapat menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada pegawainya dengan dsar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
 5. dapat menciptakan keuntungan berantai dalam instansi karena timbulnya lowongan berantai

6. dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal instansi.
 7. dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai dan dapat memotivasi pegawai lainnya
 8. dapat mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong maka di lakukan yang namanya promosi jabatan bagi pegawai lainnya
 9. dapat menimbulkan semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja yang semakin tinggi sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
 10. memperbaiki status pegawai dari pegawai sementara menjadi pegawai tetap setelah lulus dalam masa percobaan.
- 4) Kemudian adapun indikator promosi jabatan menurut (Siagian, 2016) sebagai berikut :
1. Loyal dan berintegritas
 2. Nilai lebih dari pegawai lain
 3. Bisa memberikan solusi, bukan hanya komplain
 4. Kreatif dan inisiatif
 5. Professional dalam bekerja
 6. Mau berbagi ilmu
 7. Masa kerja

B. Pelatihan Kerja

- 1) Pengembangan diri dengan hanya melalui sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pelatihan. Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki pegawai yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.
- 2) Tujuan pelatihan kerja sebagai berikut :
 1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
 2. Meningkatkan produktivitas kerja
 3. Meningkatkan kualitas kerja.
 4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
 5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
 6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
 7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
 8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
 9. Meningkatkan perkembangan pegawai
- 3) Indikator pelatihan kerja yaitu sebagai berikut:
 1. Pendidikan formal yang ditamati
 2. Pemakaian metode pelatihan
 3. Keterampilan pada pekerjaan yang dibutuhkan
 4. Tujuan pelatihan
 5. Dukungan pelatihan

C. Pengembangan Karir

- 1) Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja :
 1. Tujuan pelatihan atau pendidikan harus disesuaikan dengan kebutuhan instansi.

2. Materi pelatihan atau pendidikan harus relevan dengan realisasi tujuan latihan.
 3. Jadwal disusun sehingga kondusif bagi pelatih maupun bagi pengikut pelatihan atau pendidikan.
 4. Lokasi pelatihan atau pendidikan dipilih yang member kegairahan dalam proses pelatihan atau pendidikan.
 5. Kuantitas dan kualitas peserta harus tidak mengganggu kepada jalannya pelaksanaan pelatihan atau pendidikan.
 6. Pelatih harus dipilih yang memiliki kualifikasi yang diperlukan.
- D. Indikator pengembangan karir yaitu sebagai berikut :
1. Prestasi Kerja
 2. Kesempatan Untuk Berkembang
 3. *Exposure*
 4. Kesetiaan Organisasional
 5. Mentor dan Sponsor
 6. Latar Belakang Pendidikan
 7. Pengalaman Kerja
- E. *Motivasi Berprestasi*
- 1) Motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya.
 - 2) Indikator motivasi berprestasi yaitu sebagai berikut :
 1. Berorientasi jauh ke depan.
 2. Suka tantangan.
 3. Tanggung jawab.
 4. Risiko pemilihan tugas.
 5. Kreatif-inovatif.
 6. Memperhatikan umpan balik.
 7. Waktu penyelesaian tugas

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif ini berupa data primer. Data Primer, Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui hasil kuesioner yang kemudian diolah langsung oleh peneliti, dan Data Skunder, Merupakan sumber data tidak langsung.

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April 2022 S/d Selesai dan lokasi penelitian ini adalah Dinas Perindustrian Kota Medan yang berada di Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No.17, Pangkalan Masyhur, Kec.Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20143.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 Orang yang bekerja di Dinas Perindustrian Kota Medan dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total *sampling*.

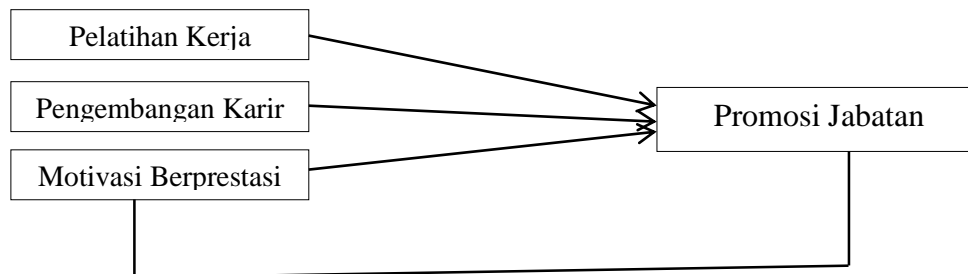
Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel dependen

Dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel yaitu Promosi Jabatan.

2. Variabel independen

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu: Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Motivasi Berprestasi (X3).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi berprestasi terhadap promosi jabatan pada ASNDinas Perindustrian Kota Medan.
- H_a : Terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi berprestasi terhadap promosi jabatan pada ASN Dinas Perindustrian Kota Medan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Adapun model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

- Y : Promosi Jabatan
- a : Konstanta dan Keputusan Regresi
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien regresi variabel
- X₁ : Variabel pelatihan kerja
- X₂ : Variabel pengembangan karir
- X₃ : Variabel motivasi berprestasi
- e : Tingkat kesalahan (*error*)

Hal ini jika koefesien nilai β bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefesien nilai β bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas dan uji reliabelitas
 - a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil > r tabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila r hitung atau r hasil < r tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.
 - b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.
2. Uji asumsi klasik

*PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP PROMOSI JABATAN
(Studi Kasus Pada Pegawai ASN Dinas Perindustrian Kota Medan)*

Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3. Uji statistik

a. Uji T

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji Simultan (Uji f) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Koefesien determinasi (R^2)

Uji koefesien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	P1	0.813	0,361	Valid
	P2	0.840	0,361	Valid
	P3	0.739	0,361	Valid
	P4	0.593	0,361	Valid
	P5	0,750	0,361	Valid
	P6	0,370	0,361	Valid
	P7	0,633	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	P1	0.625	0,361	Valid
	P2	0.643	0,361	Valid
	P3	0.679	0,361	Valid
	P4	0.562	0,361	Valid
	P5	0,592	0,361	Valid
	P6	0,392	0,361	Valid
	P7	0,708	0,361	Valid
	P8	0,370	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Berprestasi	P1	0.795	0,361	Valid
	P2	0.753	0,361	Valid
	P3	0.813	0,361	Valid
	P4	0.565	0,361	Valid
	P5	0,618	0,361	Valid
	P6	0,795	0,361	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Promosi	P1	0.641	0,361	Valid
	P2	0.800	0,361	Valid

Jabatan	P3	0,770	0,361	Valid
	P4	0,729	0,361	Valid
	P5	0,800	0,361	Valid
	P6	0,372	0,361	Valid
	P7	0,759	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dari semua variabel dinyatakan valid dapat dilihat bahwa r hitung > dari pada r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	≥	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	0,806	>	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,716	>	0,60	Reliabel
Motivasi Berprestasi	0,812	>	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan	0,826	>	0,60	Reliabel

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa semua variabel nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui dari residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov-smirnov*.

1) Analisis Statistik

Uji Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11413510
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.076
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP PROMOSI JABATAN
(Studi Kasus Pada Pegawai ASN Dinas Perindustrian Kota Medan)*

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, salah satu cara mengetahui adanya multikolinearitas adalah dengan melihat Tolerance dan *Varian Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.686	1.845		-.914	.365		
	Pelatihan Kerja	.634	.107	.622	5.946	.000	.304	3.289
	Pengembangan Karir	.451	.096	.447	4.709	.000	.369	2.712
	Motivasi Berprestasi	-.103	.123	-.096	-.835	.408	.250	4.001

Sumber : Hasil Penelitian (2022)

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel diantara 1-10 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena gejala multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 5. Uji *Glejser*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.570	.980		-.581	.564

Pelatihan Kerja	.135	.057	.542	2.383	.221
Pengembangan Karir	.102	.051	.415	2.009	.350
Motivasi Berprestasi	-.233	.066	-.890	-3.547	.271

a. Dependent Variable: abs_res

Apabila nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai Sig variabel pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi berprestasi > 0,05 sehingga tidak ada gejala heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak
Jika sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Adapun hasil dari uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.686	1.845		-.914	.365
	Pelatihan Kerja	.634	.107	.622	5.946	.000
	Pengembangan Karir	.451	.096	.447	4.709	.000
	Motivasi Berprestasi	-.103	.123	-.096	-.835	.408

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Variabel Pelatihan Kerja (X1)

- a) Dari penelitian diatas bahwa sig 0,000 < 0,05 maka Ho diterima
- b) Untuk t hitung = 5,946 dan t tabel = 1,675, jadi 5,946 > 1,675 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, pengaruhnya sebesar 0,634 artinya jika pelatihan kerja naik 1 satuan maka promosi jabatan akan naik sebesar 0,634 dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Uji t pada Variabel Pengembangan Karir (X2)

- a) Dari penelitian diatas bahwa sig 0,000 < 0,05 maka Ho diterima
- b) Untuk t hitung = 4,709 dan t tabel = 1,675, jadi 4,709 > 1,675 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, pengaruhnya sebesar 0,451 artinya jika pengembangan karir naik 1 satuan maka promosi jabatan akan naik sebesar 0,451 dengan asumsi variabel lain konstan.

*PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP PROMOSI JABATAN
(Studi Kasus Pada Pegawai ASN Dinas Perindustrian Kota Medan)*

3. Uji t pada Variabel Motivasi Berprestasi (X3)
 - c) Dari penelitian diatas bahwa sig 0,408 > 0,05 maka Ho ditolak
 - d) Untuk t hitung = -0,835 dan t tabel = 1,675, jadi -0,835 < 1,675 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Secara parsial motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, pengaruhnya sebesar -0,103 artinya jika motivasi berprestasi naik 1 satuan maka promosi jabatan akan naik sebesar -0,103 dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.693	3	109.898	83.523	.000 ^b
	Residual	65.789	50	1.316		
	Total	395.481	53			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Fhitung > Ftabel (83,523 > 2,47) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dari dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Koefesien Determinasi

Uji Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut nilai koefesien determinasi :

Tabel8. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.913 ^a	.834	.824	1.147
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Adjustik R square* sebesar 0,824. Hal tersebut berarti 82,4% promosi jabatan dipengaruhi oleh pelatihan kerja, pengembangan karir dan motivasi berprestasi. Sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan. Maka Hipotesis (H1) diterima atau sesuai. Artinya semakin baik pelatihan kerja yang dilaksanakan maka akan semakin baik pula tingkat dalam promosi jabatan pada Dinas perindustrian Kota Medan. Maka Hipotesis begitu sebaliknya jika pelatihan kerja yang dilaksanakan tidak baik maka tingkat dalam promosi jabatan akan rendah.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Promosi Jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan. Maka Hipotesis (H2) diterima atau sesuai. Artinya semakin baik pengembangan karir yang diberikan maka akan semakin baik pula tingkat dalam promosi jabatan pada Dinas Perindustriank Kota Medan. begitu sebaliknya jika pengembangan karir yang diberikan tidak baik maka tingkat dalam promosi jabatan pada Dinas Perindustrian Kota Medan juga rendah Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berprestasi terhadap Promosi Jabatan pada Pada Dinas Perindustrian Kota Medan. Maka Hipotesis (H3) ditolak atau tidak sesuai. Artinya semakin tidak baik motivasi berprestasi yang diberikan maka semakin rendah pula promosi jabatan pada Pada Dinas Perindustrian Kota Medan
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Promosi Jabatan pada Pada Dinas Perindustrian Kota Medan. Maka Hipotesis (H4) diterima atau sesuai. Artinya semakin baik pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi berprestasi yang diberikan maka akan semakin meningkat pula Promosi Jabatan pada Pada Dinas Perindustrian Kota Medan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. **Saran Kepada Instansi Dinas Perindustrian Kota Medan :**

*PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP PROMOSI JABATAN
(Studi Kasus Pada Pegawai ASN Dinas Perindustrian Kota Medan)*

Adapun saran yang dapat dijadikan masukan bagi Pada Dinas Perindustrian Kota Medan.

- a. Mayoritas pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian Kota Medan merasa baik dengan Pelatihan Kerja yang diberikan instansi, walaupun begitu pihak instansi harus tetap mempertahankan dan meningkatkan pelatihan kerja pada pegawai agar lebih baik.
- b. Mayoritas pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian Kota Medan merasa baik dengan Pengembangan Karir yang diberikan instansi, walaupun begitu pihak instansi harus tetap mempertahankan pengembangan karir pada pegawai agar pegawai dapat merasakan promosi jabatan di kantor Dinas Perindustrian Kota Medan.
- c. Mayoritas pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian Kota Medan merasa tidak baik dengan Motivasi Berprestasi yang diberikan instansi, karena masih kurangnya motivasi yang dirasakan pegawai sehingga berdampak pada promosi jabatan dengan begitu pihak instansi harus lebih meningkatkan motivasi berprestasi agar pegawai lebih baik lagi dan dapat merasakan promosi jabatan di instansi Dinas Perindustrian Kota Medan.

2. Saran Kepada Penelitian Selanjutnya :

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Promosi Jabatan.

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat lebih memahami teknik penelitian skripsi, kemudian banyak mencari informasi atau sumber referensi yang terkait dengan pelatihan kerja, pengembangan karir, dan motivasi berprestasi terhadap promosi jabatan agar hasil penelitian dapat lebih baik lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan pengumpulan data maupun segala sesuatu terkait dengan variabel yang diteliti sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan promosi jabatan dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja, pengembangan karir. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- [3] Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- [5] Fahmi, I. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Feriyanto, A. d. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- [7] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.
- [8] Hamalik, O. (2020). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [9] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hikmah, A. U. (2012). Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat dari Desa Tertinggal Menuju Desa Tidak Tertinggal. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 2, No. 12.
- [11] Indra&Iman. (2019). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wicana.
- [12] Indriantoro&Supomo. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- [13] Kastru. (2012). *Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [14] Kaswan. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [15] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabeta.
- [17] Susanto, A. (2018). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- [18] Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- [19] Suwatno&Priansa. (2019). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

*PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP PROMOSI JABATAN
(Studi Kasus Pada Pegawai ASN Dinas Perindustrian Kota Medan)*