

**PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA, DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA PERWAKILAN SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF TRAINING, WORK EXPERIENCE AND JOB PROMOTION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE AUDIT BOARD OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NORTH SULAWESI REPRESENTATIVE*

Oleh :

Virgina Maulidiah Septiani¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: ¹septianivirgina@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas instansi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya yang baik. Setiap instansi harus memperhatikan keinginan dan tuntutan ke depan, maka sumber dayanya harus mengikuti pelatihan dan mempunyai pengalaman kerja yang baik serta dapat dipromosikan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda dengan populasi sebanyak 83 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 69 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *pelatihan, pengalaman kerja, promosi jabatan, kinerja karyawan*

Abstract : *Human resources have an important role in the activities of the agency, because after all the progress and success of an institution can not be separated from the role and ability of good resources. Each agency must pay attention to the wishes and demands of the future, then the resources should receive training and have a good working experience and be promoted to improve the performance of employees needed in each cooperative efforts of employees to achieve the purpose of the agency. This study aims to determine the effect of training, work experience and promotion on the Audit Board of the Republic of Indonesia North Sulawesi Legislative either simultaneously or partially on employee performance. The method of analysis used multiple linear regression with a population of 83 people and the sample used as many as 69 people. The sampling technique used purposive sampling. This type of research is quantitative. The results showed that training, work experience, and job promotion simultaneously or partially significant effect on employee performance.*

Keywords: *communication, teamwork, creativity, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas instansi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus senantiasa dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas perusahaan sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut perlu dibina dan dikembangkan sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan akan mendapatkan puas akan pekerjaannya bila mereka merasa kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori, (Veithzal Rivai, 2009:211). Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158). Promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar, (Siagian, 2010:169). Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, (Prawirosentono, 2008: 2).

Badan pemeriksa keuangan RI perwakilan provinsi Sulawesi Utara memperhatikan keinginan dan tuntutan ke depan, maka sumber dayanya harus mengikuti pelatihan dan mempunyai pengalaman kerja yang baik serta dapat dipromosikan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan instansi. Visi Badan pemeriksa keuangan RI menjadi lembaga pemeriksa keuangan negara yang bebas, mandiri, dan profesional serta berperan aktif dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara. Untuk mencapai visi ini sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, dalam hal ini kinerja karyawan Badan pemeriksa keuangan RI.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia perwakilan Provinsi Sulawesi Utara,
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia perwakilan Provinsi Sulawesi Utara,
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia perwakilan Provinsi Sulawesi Utara,
- 4) Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia perwakilan Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat, (Hasibuan, 2007:6). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, (Rivai, 2009:1).

Pelatihan

Wexley dan Yulk (Mangkunegara, 2009: 43), menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*). Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori, (Veithzal Rivai, 2009:211).

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158). Hariandja (2002:120) menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

Promosi Jabatan

Promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar, (Siagian, 2010:169). Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar, (Hasibuan, 2008:108).

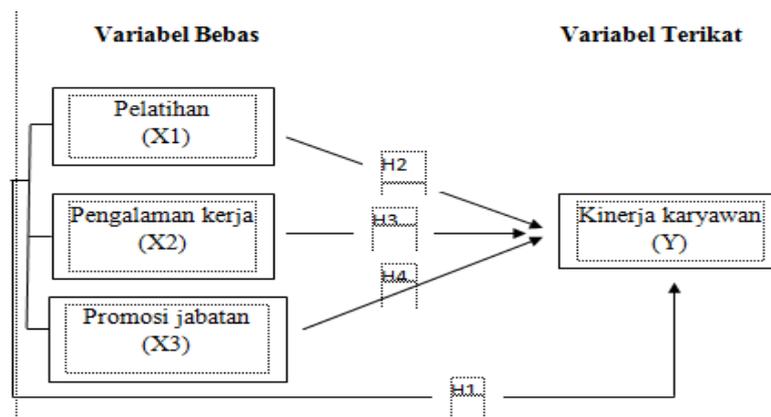
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, (Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo (2010:7). Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, (Prawirosentono, 2008:2).

Penelitian Terdahulu

1. Trisofia Junita Mamangkey (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. Dengan tujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Hasil regresi linear berganda menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Puji Fatmawati (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Pendapatan dan Asset Kabupaten Kulon Progo. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa variable X (promosi jabatan) berpengaruh positif terhadap variable Y (kinerja).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2015

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

H₂: Pelatihan diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H₃: Pengalaman kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan.

H₄: Promosi jabatan diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Hamidi (2007: 6) Penelitian merupakan aktivitas keilmuan yang dilakukan karena ada kegunaan yang ingin dicapai, baik untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia maupun untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Jenis penelitian yang dilakukan tergolong penelitian penjelasan (*eksplanatory*) dengan menggunakan analisa regresi berganda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia perwakilan provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini dilaksanakan bulan April sampai Juli 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2008:90). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia perwakilan provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah 83 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2011:64).

Teknik Pengumpulan Data

1 Observasi, dengan melakukan pengamatan secara langsung tentang keseharian karyawan yang berhubungan dengan variabel penelitian dan bertujuan mendapatkan data serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

- 2 Wawancara, dengan melakukan dialog secara langsung kepada pelanggan yang bertujuan untuk menggali informasi tambahan yang tidak dapat diperoleh dari daftar pertanyaan dan digunakan sebagai bahan pelengkap penelitian.
- 3 Kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada seluruh responden secara tertutup dengan tujuan memperoleh data secara tertulis tentang pendapat mereka mengenai variabel yang diteliti.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Pelatihan (X_1) Indikator : Instruktur, peserta, materi metode dan tujuan
2. Pengalaman Kerja (X_2) Indikator : Lama waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
3. Promosi Jabatan (X_3) Indikator : Pengalaman, kecakapan, prestasi kerja, kejujuran, disiplin dan kepuasan
4. Kinerja Karyawan (Y) Indikator : Kualitas kerja, keandalan sikap.

Metode Analisis

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Menurut Kuncoro (2009:154) validitas menunjukkan ketepatan dari suatu skor (skala pengukuran). Validitas memusatkan pada masalah ketepatan mengukur.

Uji Reabilitas

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Menurut Ghazali (2011: 47) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2007).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2007).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Promosi Jabatan

Model pada umumnya digunakan untuk diteliti pengaruhnya variabel tidak bebas terhadap variabel bebas lainnya.

Uji F, Secara Bersama

Uji f bertujuan untuk melihat apakah variabel pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t, Secara Parsial

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Kualitas Data****Uji Validitas dan Reabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Penelitian**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cronbach	Status
Pelatihan (X ₁)	X11	0,951	0,000	Valid	0,961	Reliabel
	X12	0,923	0,000	Valid		
	X13	0,963	0,000	Valid		
	X14	0,942	0,000	Valid		
	X15	0,881	0,000	Valid		
Pengalaman Kerja (X ₂)	X21	0,957	0,000	Valid	0,967	Reliabel
	X22	0,944	0,000	Valid		
	X23	0,966	0,000	Valid		
	X24	0,948	0,000	Valid		
	X25	0,909	0,000	Valid		
Promosi Jabatan (X ₃)	X31	0,932	0,000	Valid	0,955	Reliabel
	X32	0,922	0,000	Valid		
	X33	0,941	0,000	Valid		
	X34	0,950	0,000	Valid		
	X35	0,881	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y11	0,931	0,000	Valid	0,955	Reliabel
	Y12	0,930	0,000	Valid		
	Y13	0,945	0,000	Valid		
	Y14	0,938	0,000	Valid		
	Y15	0,878	0,000	Valid		

Sumber: Data diolah (2015)

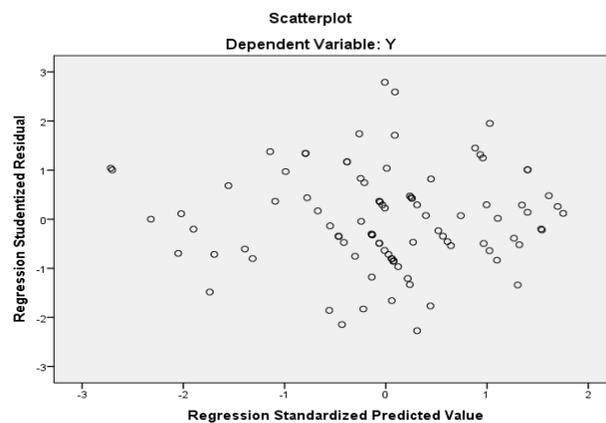
Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r pada semua butir indikator lebih tinggi dari nilai kritis yaitu di atas 0,30 ($>0,30$). Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner memenuhi untuk diuji lebih lanjut atau valid. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha di atas 0,70 ($>0,70$) yang mengindikasikan bahwa kuesioner memenuhi uji reliabilitas dan dapat dilakukan uji lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	0.855	1.170
Pengalaman Kerja	0.890	1.124
Promosi Jabatan	0.835	1.197

Sumber: Data diolah (2015).

Pengujian hasil analisis ini dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pengujian ini dikatakan baik apabila dilihat dari $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel adalah kurang dari 10 (< 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Olahan (2015)

Pengujian hasil analisis melalui uji ini, bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Dalam gambar 2 dapat dilihat semua data menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan untuk uji asumsi klasik.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi linier Berganda**

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	t-tabel	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan	0,154	2,140	1,667	0,000	Signifikan
Pengalaman Kerja	-0,004	-0,037	1,667	0,970	Tidak Signifikan
Promosi Jabatan	0,133	2,924	1,667	0,001	Signifikan

Konstansta = 11,079

R = 0,222

$R^2 = 0,149$

F Hitung = 7,316

Sig = 0,001

Sumber: Data Olahan (2015)

Persamaan regresi berganda berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 11,079 + 0,154 X_1 - 0,004 X_2 + 0,133 X_3$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 11,079 berarti bahwa jika variabel pelatihan, pengalaman kerja, promosi jabatan sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 11,079.
2. Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan sebesar 0,154 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pelatihan (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,154 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pelatihan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,154, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien beta pada variabel pengalaman kerja sebesar -0,004 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar -0,004 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pengalaman kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,004, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien beta pada variabel promosi jabatan sebesar 0,133 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel promosi jabatan (X_3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,133 satuan. dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

5.

Uji F

Dari hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 7,316 dan nilai F tabel sebesar 2,50. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel ($7,31 > 2,50$), maka hipotesis yang menyatakan “pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” dinyatakan **diterima atau terbukti**.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,222 ^a	0,149	0,105	5,82188	2,236

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 3 menunjukkan pengaruh antara pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui koefisien korelasi terutama digunakan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,222 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,222 atau 22,2%. Hasil Koefisien Determinasi atau R *square* (r^2) adalah 0,149 yang menunjukkan bahwa 14,9% kinerja karyawan, dipengaruhi oleh antara pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan, sementara sisanya sebesar 0,851 atau 85,1% ($1-0,149=0,851$; atau $100\%-14,9\%=85,1\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,001 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 7,316 lebih besar dari nilai F-tabel yaitu 2,60. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji R *square* (r^2) adalah 0,149 yang menunjukkan bahwa 14,9% kinerja karyawan, dipengaruhi oleh antara pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan, sementara sisanya sebesar 0,851 atau 85,1% ($1-0,149=0,851$; atau $100\%-14,9\%=85,1\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif dan tinggi terhadap variabel pelatihan. Disimpulkan bahwa responden menganggap bahwa pelatihan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara telah dilaksanakan dengan baik sehingga dipersepsikan positif oleh para responden yaitu pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi Sulut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil statistic uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Selain itu nilai uji t yang diperoleh dimana t hitung lebih besar dari nilai t table dengan koefisien regresi yang bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mamangkey (2015) dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang intensif dan berkelanjutan akan membuat pegawai dapat bekerja dengan baik karena terus menerus diasah dan diupdate serta diupgrade ketrampilan dari para pegawai tersebut.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel pengalaman kerja, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif terhadap variabel pengalaman kerja. Sulut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil statistic uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Selain itu nilai uji t yang diperoleh dimana t hitung lebih kecil dari nilai t table dengan koefisien regresi yang bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak diterima atau tidak terbukti. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Mamangkey (2015) dimana dalam penelitian tersebut berbeda dari penelitian ini yaitu penelitian Mamangkey (2015) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja sedangkan dalam penelitian ini pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pengalaman kerja pada BPK RI Perwakilan Sulawesi Utara tidak berpengaruh karena yang dibutuhkan di instansi ini adalah pegawai yang memiliki kejujuran, serta integritas serta sikap positif dan itu yang terutama untuk pegawai pemeriksa keuangan yang menjadi ujung tombak dalam pengawasan tata kelola atau manajemen keuangan organisasi public yang ada di Indonesia.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel promosi jabatan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif dan tinggi terhadap variabel promosi jabatan. Disimpulkan bahwa responden menganggap bahwa promosi jabatan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara telah dilaksanakan dengan baik sehingga dipersepsikan positif oleh para responden yaitu pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi Sulut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil statistic uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Selain itu nilai uji t yang diperoleh dimana t hitung lebih besar dari nilai t table dengan koefisien regresi yang bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Promosi jabatan merupakan variabel kedua yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fatmawati (2013) dimana dalam penelitian tersebut dan penelitian ini sama-sama menemukan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan yang dilaksanakan secara baik, adil, transparan, serta berbasis kinerja akan menciptakan karyawan yang bekerja dengan maksimal. Hal ini karena para pegawai memahami bahwa jika mereka bekerja dengan baik mereka akan mendapat reward terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan baik selama bertahun-tahun.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan secara simultan atau serentak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara.
3. Promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara.
4. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran penelitian ini adalah:

1. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara dalam meningkatkan kinerja organisasi khususnya dalam melaksanakan tugas untuk mengawasi tata kelola pengelolaan keuangan di pemerintah daerah di Indonesia khususnya di Sulut dalam mencegah praktek-praktek yang tidak transparan dan koruptif dari para aparatur sipil Negara perlu memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Untuk itu perlu diketahui factor-factor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan di organisasi tersebut. Pelatihan, dan promosi jabatan diketahui berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPK RI Sulut sehingga kedua factor ini dapat menjadi salah satu prioritas utama dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada BPK lainnya ataupun pada aspek lainnya khususnya dikaitkan dengan sumber daya manusia.
3. Ide dari peneliti contohnya, perlunya pemerintah daerah menjauhkan diri dari kegiatan “tebang pilih” atau pilih kasih terhadap promosi jabatan mengingat sistem yang tercipta saat ini

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung:.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamidi, 2007. *Metodologi Penelitian dan Teori Komunikasi*. UMM, Malang.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, Edisi 3, Erlangga, Jakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara, Jakarta.

- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen SDM*. Cet 16. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.

