

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi

Aini Pandiangan*, Arfan Budiman, Julkarnaen Hasibuan, Siti Widya Wulandari, Muhammad Zuhri Pulungan, Fanny Heruna Yasseff

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
Jl. Sisingamangaraja No.Kelurahan, Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: ainipandi@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ainipandi@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi dan sebanyak 43 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan). Variabel pengalaman kerja signifikan pada 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis 1 diterima). Variabel pelatihan yang memiliki nilai signifikan pada 0,048. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis 2 diterima). Variabel promosi jabatan yang memiliki nilai signifikan pada 0,019. Sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (hipotesis 3 diterima). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) maka dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja; Pelatihan; Promosi Jabatan; Kinerja Pegawai

Abstract—This research aims to find out the influence jointly or partially between work experience, training and promotion to the performance of the Workers at the Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. This research uses descriptive qualitative method using primary and secondary data. The population is the workers of the company. Forty three workers become the sample of this research. Data analysis technique used is linear regression which shows that from the three independent variables applied to the regression model (work experience, training and promotion). Work experience is significant for 0,000 which can be concluded that work experience affects performance (hypothesis 1 accepted). Training has significant value 0,048 which can be concluded that training affects performance (hypothesis 2 accepted). Promotion variable has significant value 0,019 which means that promotion influences performance (hypothesis 3 accepted). Research results show that work experience, training and promotion all positively influence the performance of the workers. It can be proven using the result of regression statistic test with probability value 0,000 obtained which is lower than α ($\alpha=0,05$). So, it can be said that work experience, training and promotion influence positively the performance of the workers. Thus, hypothesis 4 accepted.

Keywords: Work Experience; Training; Promotion; Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan penggerak utama bagi operasional dan kesinambungan organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang memadai, perusahaan dapat menjalankan organisasinya secara optimal. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal dari sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan menerapkan prinsip dan fungsi manajemen yang memperhatikan efisien, efektivitas, dan produktivitas, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Adha & Qamariah, 2020; Sappe et al., 2020).

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Nurmulyana Tahir et al., 2023; Yusuf & Taufik, 2023). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Julia & Saribu, 2020; Siswanto, 2020).

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana adalah dinas yang berada dibawah Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perindungan anak dan juga dibawah BKKBN

(Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional). Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi merupakan salah satu SKPD di Kabupaten Dairi. Berdasarkan pengamatan peneliti pada objek penelitian maka terdapat beberapa masalah sebagai berikut: pegawai di tingkat pelaksana/ staf kurang menguasai substansi pekerjaannya, dimana penyelesaian tugas-tugas hanya ditangani oleh beberapa pegawai saja, baik secara individu maupun dalam tim, sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, keterampilan dan kecakapan, sementara sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran yang jelas. Masih adanya sebagian pegawai yang sering meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah dikarenakan masih kurang disiplin. Masih adanya pegawai yang sering datang terlambat yang berpengaruh terhadap Kinerja (Susanto & Hamzali, 2022; et al., 2020).

Berkaitan dengan fenomena – fenomena diatas dan untuk pengembangan sumber daya manusia pada perusahaannya, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi selalu berusaha meningkatkan kualitas pegawai melalui pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan.

Faktor yang meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seseorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab sertamaupun berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individual yang kompeten dalam bidangnya (Adwishanty, 2021; Murianto et al., 2020). Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai.

Pelatihan sangat diperlukan oleh instansi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan memajukan instansi tersebut. dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu instansi perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi dalam menjalankan instansi tersebut.. Selain itu pelatihan sendiri akan memberikan dampak positif bagi perusahaan sekaligus kepada pegawai itu sendiri yakni sebagai upaya pengembangan dirinya (Arifin & Darmawan, 2021; Subiyanto et al., 2022).

Selain itu, faktor promosi jabatan kerja merupakan bagian yang tidak terlupakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Promosi jabatan merupakan proses yang dilakukan secara aktif untuk memilih bakat agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan daya saing. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan (Laitupa & Hehanussa, 2020; Putri et al., 2022). Dengan adanya promosi jabatan, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan luaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan akan diberikan kepada pegawai yang layak dalam artian pegawai yang mampu membuktikan kemampuan dan kesetiannya kepada perusahaan, serta mampu menunjukkan kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi sehingga kinerjanya akan meningkat (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022; Riani & Putra, 2023).

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kinerja Pegawai

Menurut (Pitriyani, 2020) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Muslim et al., 2020) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Selanjutnya (Maharani et al., 2022) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. (Mulia & Saputra, 2021) mengatakan kinerja pegawai adalah bahwa suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Fitriani et al., 2022) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

2.2 Pengalaman Kerja

Menurut (Munir, Muhammad Fachmi, 2020) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. (Purwanto et al., 2020) mendefinisikan 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.

Menurut (Nasution & Ichsan, 2021) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut (Syahputra et al., 2020) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Berdasarkan menurut pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

2.3 Pelatihan

Menurut (A et al., 2022) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial memperelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menjelaskan pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar.

Menurut (Dunggio, 2020) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. (Sembiring et al., 2021) mengemukakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

2.4 Promosi Jabatan

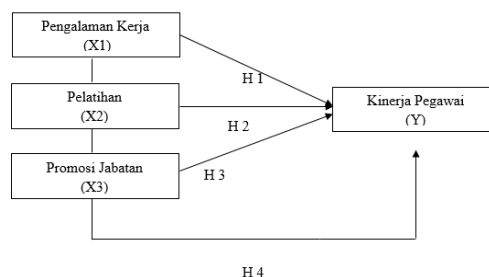
(Adha & Qamariah, 2020) menyatakan promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Sedangkan (Yusuf & Taufik, 2023) menyatakan promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Lain halnya (Julia & Saribu, 2020) promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya. (Susanto & Hamzali, 2022) menyatakan promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang.

Berdasarkan pengertian promosi menurut para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di dalam struktur organisasi, disertai dengan bertambahnya hak maupun kewajiban.

2.5 Kerangka Konseptual

Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konsep ini perlu dijelaskan secara teoritis antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut (Adwishanty, 2021) kerangka konsep penelitian adalah gambaran ringkas, mengenai keterkaitan suatu konsep dengan konsep lainnya yang akan diteliti atau menggambarkan pengaruh atau hubungan antara satu kejadian (fenomena lainnya).

Dengan demikian maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi sebagai variabel dependen yang dipengaruhi pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan sebagai variabel independen.

Jika pengalaman kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi baik/tinggi yang ditunjukkan tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya dan hal tersebut akan membuat kinerja pegawai meningkat.

Jika pelatihan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi baik/tinggi, yang ditunjukkan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.

Jika promosi jabatan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi baik/tinggi yang ditunjukkan dari perpindahan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di dalam struktur organisasi, disertai dengan bertambahnya hak maupun kewajiban maka akan membuat kinerja pegawai meningkat.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.

H3 : Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.

H4 : Pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.

2.7 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

2.8 Populasi

Menurut (Arifin & Darmawan, 2021) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi yang berjumlah 45 orang.

Tabel 1. Kerangka populasi berdasarkan Golongan

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Golongan I	1
2	Golongan II	3
3	Golongan III	29
4	Golongan IV	12
	Jumlah	45

2.9 Sampel

Menurut (Arifin & Darmawan, 2021) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Teknik penarikan sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang representative dari populasi, (Laitupa & Hehanussa, 2020). Populasi dalam penelitian ini dianggap homogen atau sejenis, jadi digunakan random sampling yaitu dengan mengambil sampel dari populasi dengan cara acak tanpa memperhatikan tingkatan. Namun apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, (Laitupa & Hehanussa, 2020). Karena dalam penelitian ini populasi hanya berjumlah 43 orang jadi peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel yang disebut total sampling. Dalam hal ini kepala kantor dan peneliti tidak dimasukkan sebagai populasi.

2.10 Pengujian Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

2.10.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (variabel kunci yang sedang diteliti). Menurut (Hanum

Indriati & Amga Nazhifi, 2022) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan penjelasan di atas disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengevaluasi harus valid agar dapat memperoleh data yang valid.

Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi r hitung r tabel dan dikatakan instrument tidak valid apabila r hitung r tabel pada taraf sigifikan 5 %. Data hasil uji coba yang diperoleh dari hasil perhitungan dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS.

2.10.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu, (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022). Uji realiabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas.

Untuk menguji reliabilitas maka dalam penelitian ini digunakan rumus Alpha Cronbach, karena rumus ini dapat digunakan pada test-test atau angket-angket yang jawabannya berupa pilihan dan pilihannya tersebut dapat terdiri dari duapilihan atau lebih. Menurut (Muslim et al., 2020) reliabilitas instrumen dilakukan dengan pengujian dengan rumus Alpha Cronbach dengan syarat minimum bila reliabel $>0,6$.

2.11 Uji Asumsi Klasik

2.11.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data varibel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode lainnya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang dipakai adalah plot. Cara pengambilan keputusan pada metode plot adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2.11.2 Uji Multikolinearitas

(Mulia & Saputra, 2021) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran variance inflation factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas.

2.11.3 Uji Heteroskedastisitas

(Munir, Muhammad Fachmi, 2020) menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, serta titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.12 Uji Hipotesis

2.12.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Menurut (Munir, Muhammad Fachmi, 2020) analisis regresi ganda digunakan untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen digunakan sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel

independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Pengalaman Kerja
- X_2 = Pelatihan
- X_3 = Promosi jabatan
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi Pengalaman kerja
- b_2 = Koefisien regresi Pelatihan
- b_3 = Koefisien regresi Promosi jabatan
- e = error

2.12.2 Uji t

Menurut (Nasution & Ichsan, 2021) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Hipotesis diterima apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis.

1. $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ (pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.
2. $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini thitung dibandingkan dengan ttabel dengan syarat sebagai berikut : Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, pada α 5%. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pada α 5%. Hal ini berarti bahwa variabel bebasnya secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel terikatnya.

2.12.3 Uji F

Menurut (Nasution & Ichsan, 2021) Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05. Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi 0,05 di mana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut :

1. $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ (pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.
2. $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, pada $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara serempak tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pada $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

2.12.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R^2 digunakan untuk menguji kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan sisanya diberikan untuk variabel yang terdeteksi. Dengan nilai antara 0 sampai dengan 1.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi yang beralamat di Jalan Pandu Kelurahan Bintang Hulu, Kabupaten Sidikalang, Provinsi Sumatera Utara, Kode pos 22213. Adapun jumlah populasi adalah 45 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh berjumlah 43 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 43 orang pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 43 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian menurut jenis kelamin (Tabel 2.) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (76,7%) dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (23,3%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	10	23,3
Perempuan	33	76,7
Total	43	100,0

Hasil penelitian berdasarkan jenjang pendidikan (Tabel 3.) menunjukkan bahwa responden berpendidikan S1 sebanyak 22 orang atau 51,2%, berpendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 4,6%, berpendidikan D3 sebanyak 16 orang atau 37,3%, berpendidikan D1 sebanyak 1 orang atau 2,3% dan berpendidikan SMA sebanyak 2 orang atau 4,6%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
Doktoral (S-3)	0	0
Pasca Sarjana (S-2)	2	4,6
Sarjana (S-1)/Sederajat	22	51,2
D3	16	37,3
D2	0	0
D1	1	2,3
SLTA	2	4,6
Total	43	100

3.1.2 Statistik Deskriptif

Dari data yang diperoleh untuk variabel pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan serta kinerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 4. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (%=Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Pengalaman kerja (X1)	1. PK1	32,6	51,2	9,3	7,0	0	100
	2. PK2	34,9	55,8	7,0	2,3	0	100
	3. PK3	11,6	55,8	27,9	4,7	0	100
	4. PK4	16,3	65,1	16,3	2,3	0	100
	5. PK5	32,6	58,1	4,7	4,7	0	100
	6. PK6	27,9	62,8	7,0	2,3	0	100
	7. PK7	23,3	65,1	9,3	2,3	0	100
	8. PK8	11,6	53,5	30,2	4,7	0	100
Pelatihan (X2)	1. P1	14,0	69,8	14,0	2,3	0	100
	2. P2	34,9	62,8	2,3	0	0	100
	3. P3	27,9	60,5	11,6	0	0	100
	4. P4	18,6	67,4	11,6	2,3	0	100
	5. P5	37,2	48,8	11,6	2,3	0	100
	6. P6	30,2	65,1	4,7	0	0	100
	7. P7	18,6	60,5	20,9	0	0	100
	8. P8	9,3	32,6	51,2	7,0	0	100
Promosi jabatan (X3)	1. PJ1	30,2	62,8	7,0	0	0	100
	2. PJ2	34,9	62,8	2,3	0	0	100
	3. PJ3	14,0	67,4	18,6	0	0	100
	4. PJ4	18,6	65,1	16,3	0	0	100
	5. PJ5	37,2	58,1	4,7	0	0	100
	6. PJ6	14,0	74,4	11,6	0	0	100
	7. PJ7	20,9	60,5	16,3	2,3	0	100
	8. PJ8	39,5	58,1	2,3	0	0	100
Kinerja Pegawai (Y)	1. KP1	32,6	67,4	0	0	0	100
	2. KP2	32,6	65,1	2,3	0	0	100
	3. KP3	18,6	65,1	16,3	0	0	100
	4. KP4	37,2	60,5	2,3	0	0	100

Variabel	Instrumen	Frekwensi (%=Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
	5. KP5	39,5	53,5	4,7	2,3	0	100
	6. KP6	32,6	67,4	0	0	0	100
	7. KP7	39,5	53,5	7,0	0	0	100
	8. KP8	23,3	67,4	9,3	0	0	100

3.2 Uji Kualitas Data

3.2.1 Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut

Tabel 5. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai(Y)	1) KP1	0.659	0.300	Valid
	2) KP2	0.760	0.300	Valid
	3) KP3	0.616	0.300	Valid
	4) KP4	0.676	0.300	Valid
	5) KP5	0.773	0.300	Valid
	6) KP6	0.821	0.300	Valid
	7) KP7	0.680	0.300	Valid
	8) KP8	0.623	0.300	Valid
Pengalaman kerja(X1)	1) PK1	0.843	0.300	Valid
	2) PK2	0.857	0.300	Valid
	3) PK3	0.724	0.300	Valid
	4) PK4	0.855	0.300	Valid
	5) PK5	0.927	0.300	Valid
	6) PK6	0.927	0.300	Valid
	7) PK7	0.884	0.300	Valid
	8) PK8	0.704	0.300	Valid
Pelatihan(X2)	1) P1	0.321	0.300	Valid
	2) P2	0.560	0.300	Valid
	3) P3	0.393	0.300	Valid
	4) P4	0.667	0.300	Valid
	5) P5	0.427	0.300	Valid
	6) P6	0.543	0.300	Valid
	7) P7	0.549	0.300	Valid
	8) P8	0.658	0.300	Valid
Promosi jabatan(X3)	1) PJ1	0.639	0.300	Valid
	2) PJ2	0.776	0.300	Valid
	3) PJ3	0.634	0.300	Valid
	4) PJ4	0.752	0.300	Valid
	5) PJ5	0.687	0.300	Valid
	6) PJ6	0.605	0.300	Valid
	7) PJ7	0.416	0.300	Valid
	8) PJ8	0.626	0.300	Valid

3.2.2 Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel

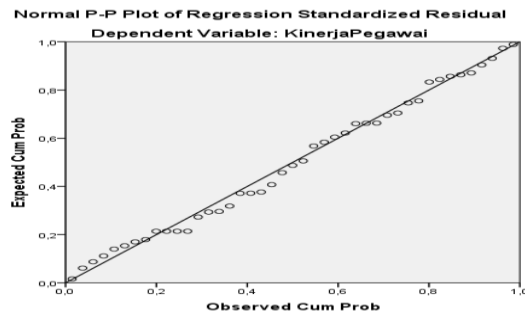
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	0.793	0.6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.710	0.6	Reliabel
Promosi jabatan(X3)	0.756	0.6	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.771	0.6	Reliabel

Dari data tabel 6. di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan alpha cronbach's pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 2. di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

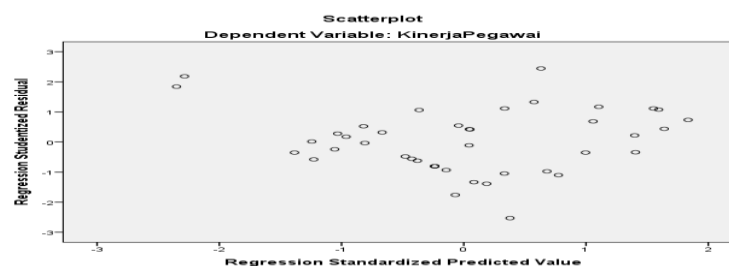
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 PengalamanKerja	,467	2,139
Pelatihan	,932	1,073
PromosiJabatan	,476	2,099

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3. berikut ini.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

3.4.1 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pembahasan akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel independen, jika p-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari two-tailed $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen). Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df = n - k - 1$ (pada penelitian ini $df = 43 - 4 - 1 = 38$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,024 disajikan dalam tabel 5.8 sebagai berikut.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,782	5,558		,500	,620
Pengalaman Kerja	,369	,090	,565	4,114	,000
Pelatihan	,236	,115	,199	2,043	,048
Promosi Jabatan	,355	,145	,333	2,446	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

1. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $4,114 >$ dari t tabel 2,024 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel pelatihan memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,048 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $2,043 >$ dari t tabel 2,024 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel promosi jabatan memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.) $0,019 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $2,446 >$ dari t tabel 2,024 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.4.2 Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig.) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 43 - 4 = 39$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,85. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	264,668	3	88,223	24,760	,000 ^b
Residual	138,960	39	3,563		
Total	403,628	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pelatihan, Pengalaman Kerja

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 24,760 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000, karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa pengalaman kerja (X1), pelatihan (X2) dan promosi jabatan (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, pengalaman kerja (X1), pelatihan (X2) dan promosi jabatan (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung $>$ F tabel yakni $24,760 > 2,85$. Hal tersebut berarti jika pengalaman kerja (X1), pelatihan (X2) dan promosi jabatan (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika pengalaman kerja (X1), pelatihan (X2) dan promosi jabatan (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

3.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R²) terletak pada tabel model Summary dan tertulis R Square. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R Square/Adjusted R Square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,656	,629	1,888

a. Predictors: (Constant), PromosiJabatan, Pelatihan, PengalamanKerja

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R²) yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,656. Artinya 65,6% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan sisanya sebesar 34,4% (100%-65,6%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.4.4 Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 11. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,782	5,558		,500	,620
	PengalamanKerja	,369	,090	,565	4,114	,000
	Pelatihan	,236	,115	,199	2,043	,048
	PromosiJabatan	,355	,145	,333	2,446	,019

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 2,782 + 0,369X_1 + 0,236X_2 + 0,355X_3 \tag{1}$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,782 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 2,782 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,369 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika pengalaman kerja diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,369 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,236 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel pelatihan diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,236 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,355 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel promosi jabatan (X₃) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel promosi jabatan diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,355 satuan.

3.5 Evaluasi

3.5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan diterapkan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan

bahwaberupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja, selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan, mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektivitas dari perkerjaan, selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam penyelesaian tugas, dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik dan sesuai prosedur yang telah dibuat, tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya, selalu berusaha mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawaiDinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerjaadalah searah dengan kinerja pegawaiatau dengan kata lain terpenuhinya pengalaman kerjaakan berpengaruh terhadap kinerja pegawaiyang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerjamempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan - kesalahan yang saya lakukan pada saat memberikan pelayanan, bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku, selama bekerja saya hampir tidak melakukan kesalahan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, semakin kompleks tugas yang saya kerjakan, pengalaman saya semakin berkembang, dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja, dalam bekerja saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, pengalaman kerja membuat saya mengedepankan sikap professional dalam bekerja.

3.5.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihanberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawaiDinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. Dengan kata lain terpenuhinya pelatihanakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwapelatihandiperlukan dan penting untuk diterapkan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang setuju bahwaKegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilan, program pelatihan yang saya dapatkan untuk mendukung tujuan departemen dan organisasi, pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat, media yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan mempermudah saya dalam menguasai materi, kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu pegawai dalam menguasai materi, metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan, mengikuti setiap kegiatan pelatihan dengan penuh perhatian, materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.

3.5.4 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatanberpengaruhpositif dan signifikan terhadap kinerja pegawaiDinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatansearah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya promosi jabatanakan berpengaruh terhadap kinerjapegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatanmempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-ratasetuju bahwamerasa senang dengan pegawai berprestasi dengan baik mendapatkan penghargaan dari atasan, merasa senang dengan penghargaan atasan atas kerja keras selama bekerja di kantor, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi menempatkan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan, atasan telah tepat ,menempatkan saya pada jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, masa kerja sering digunakan dalam melakukan kenaikan golongan dan kenaikan jabatan, dalam melakukan promosi jabatan, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi selalu mempertimbangkan hasil penilaian yang telah dicapai pegawainya, menurut saya, pegawai yang cakap/ahli dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama perusahaan dalam memberikankesempatan promosi jabatan, promosi jabatan membuat saya lebih bersemangat dan senang terhadap pekerjaan yang sayalakukan sehingga dapat meningkatkan produktivitas saya.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. Pelatihan secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. Promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. Pengalaman kerja, pelatihan dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi.

REFERENCES

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Adha, W. M., & Qamariah, N. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Promosi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten MAJENE. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 2, 22–30. website: <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar>
- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mandiri Permai Jakarta. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 42(2), 189. <https://doi.org/10.47313/jib.v42i2.1428>
- Apriada, K., & Wulandari, P. R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *Accounting Profession Journal*, 2(2), 104–113. <https://doi.org/10.35593/apaji.v2i2.18>
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Julia, R., & Sariibu, H. D. T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Amindy Barokah. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 1–9. <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/view/1942%0Ahttp://www.jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/download/1942/1569>
- Laitupa, M. F., & Hehanussa, H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Skeptisme Profesional Dan Tekanan Waktu Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan (Studi Pada BPKP- RI Perwakilan Provinsi Maluku). *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 1–22.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.
- Munir, Muhammad Fachmi, A. S. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597–4084 ISSN.
- Murianto, Hadiyati, E., & Astuti, R. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Melalui Kinerja (Studi Pada Tenaga Pendidik Di POLTEKAD). *Journal Of Economics and Management JEM*, 21(1), 1–11.
- Muslim, M., Nurwanah, A., Sari, R., & Arsyad, M. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi Dan Etika Auditor Kualitas Audit. *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)*, 8(2), 100–112. <https://doi.org/10.31102/equilibrium.8.2.100-112>
- Nasution, L., & Ihsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308–321.
- Nurmulyana Tahir, Hidayat, M., & Badaruddin. (2023). Pengaruh promosi jabatan, kompetensi dan diklat terhadap produktivitas kerja pns inspektorat provinsi sulawesi barat. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 470–483.
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal EBMA*, 1, 60–68.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Putri, P. I. A., Ardianti, P. N. H., & Sunarwijaya, I. K. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Kharisma*, 4(2), 45–55.
- Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424–2429. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1851>
- Sappe, R., Hamdyani, S., & Malik, M. I. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. *MACAKKA Journal*, 1(4), 327–333. <http://ojs.stkip-yupup.ac.id/index.php/SE/article/view/1020>

- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.
- Siswanto, S. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 187–197. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.32378>
- Subiyanto, B., Digdowiseiso, K., & Mandasari, N. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Skeptisme Profesional, Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Pengungkapan Kecurangan (Fraud). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(6), 2609–2620. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i6.1152>
- Susanto, D. B., & Hamzali, S. (2022). PENGARUH LOYALITAS, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NAGAN RAYA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2).
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Yusuf, & Taufik, M. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kegiatan Non Diklat, Promosi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 100–111.