

**PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BIDAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

Ulfa Nurul Huda

NPM: 2101110137

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ulfa Nurul Huda
Nomor Pokok/NPM : 210.111.0137
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25/11/2025 Pembimbing I :


Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M
NIDN : 0212116401

Tanggal 25/11/2025 Pembimbing II :


H. Hisbullah Basri, SE., M.Si
NIDN : 0212016201

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,



Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si
NIDN : 0226028303

037 / PS / DFEB / 2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

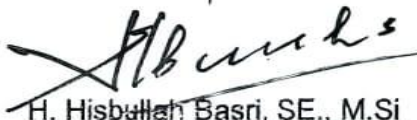
Nama : Ulfa Nurul Huda
Nomor Pokok/NPM : 210.111.0137
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)

Penguji Skripsi

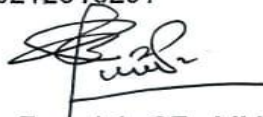
Tanggal $\frac{25}{25}$ / 8 Ketua Penguji :


Dr. Ir. Hj. Yusto Hakimah, M.M
NIDN : 0212116401

Tanggal $\frac{25}{25}$ / 8 Penguji I :


H. Hisbullah Basri, SE., M.Si
NIDN : 0212016201

Tanggal $\frac{25}{25}$ / 8 Penguji II :


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi,



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si
NIDN : 0226028303

037 /PS/DFEB/ 2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

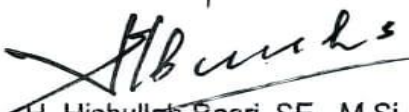
Nama : Ulfa Nurul Huda
Nomor Pokok/NPM : 210.111.0137
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)

Penguji Skripsi

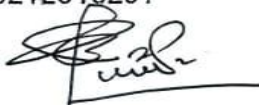
Tanggal $\frac{25}{25}$ / 8 Ketua Penguji :


Dr. Ir. Hj. Yusra Hakimah, M.M
NIDN : 0212116401

Tanggal $\frac{25}{25}$ / 8 Penguji I :


H. Hisbullah Basri, SE., M.Si
NIDN : 0212016201

Tanggal $\frac{25}{25}$ / 8 Penguji II :


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi,



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si
NIDN : 0226028303

037 / PS / DFEB / 2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ulfa Nurul Huda

Nomor Pokok : 2101110137

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 30 Juni 2025



Ulfa Nurul Huda

Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impkan. mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan

(Boy Chandra)

Tugas Kita bukanlah untuk berhasil, tugas kita adalah Untuk mencoba karena didalam mencoba itulah kita menemukan kesempatan untuk berhasil

(Buya Hamka)

Kupersembahkan kepada :

- ♥ Tuhan Yang Maha Esa
- ♥ Ayah dan Ibu
- ♥ Keluarga
- ♥ Sahabat-Sahabat Seperjuangan
- ♥ Para pendidik yang kuhormati
- ♥ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karna berkat Rahmat dan ridho-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)”**

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai Derajat Sarjana Ekonomi pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti dan meneliti pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dengan Kompensasi sebagai Variabel Mediasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat tak ternilai harganya dari semua pihak-pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan Syukur kepada Tuhan yang maha Esa dan mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., M.S, selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan, pengarahan dan saran selama masa penelitian
5. Bapak H. Hisbullah Basri SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberi bimbingan, pengarahan dan saran selama masa penelitian
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi

7. Pimpinan dan Staff Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) yang telah membantu dalam penulisan Skripsi ini
8. Kedua orang tua saya Bapak Dadan Sumpena dan Ibu Anita, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya meskipun mereka berdua sendiri hanya bisa menempuh pendidikan sampai tahap dasar. Kepada bapak saya, terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai kepada tahap ini, demi anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai ke tingkat ini dan terima kasih sudah menjadi seorang laki-laki yang bertanggung jawab penuh terhadap keluarga. Untuk ibu saya, terima kasih atas segala motivasi, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah dan ikhtiar anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang saya tempuh. Terakhir, terima kasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya.
9. Adik Terkasih, Rafelsa Nurtada, yang memberikan semangat dan dukungan walapun melalui celotehannya, tetapi penulis yakin dan percaya itu adalah sebuah bentuk dukungan dan motivasi.
10. Sahabat dan teman-teman manajemen seprjuanganku, terimakasih atas dukungan, semangat serta pengalaman selama masa kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang berguna dan menjadi orang-orang yang sukses
11. Dan terakhir, untuk diri saya sendiri. Terima kasih Ulfa Nurul Huda sudah menepikan ego dan memilih untuk kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini. Terima kasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tidak pernah mau memutuskan untuk menyerah. Kamu kuat, kamu hebat,

Sehingga penulis bisa dapat bersemangat dan menghilangkan rasa penat saat mengerjakan skripsi ini, akhir kata penulis menyadari bahwa sepenuhnya skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karna itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin

Palembang, 30 Juli 2025 2024

Ulfa Nurul Huda

2101110137

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	2
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	10
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan.....	31
2.3. Kerangka Berfikir	32
2.4. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	36
3.4. Rancangan Penelitian	40

	3.5. Variabel dan Definisi Operasional	41
	3.6. Instrument Penelitian	43
	3.7. Teknik Analisis Data	45
BAB	IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Hasil Penelitian	53
	4.2. Pembahasan dan Interpretasi	61
BAB	V KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1. Kesimpulan	93
	5.2. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian yang relavan	31
Tabel 3.1. Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.2. Definisi Operasional.....	42
Tabel 3.3. Skala Likert Pengukuran.....	44
Tabel 4.1. BAPPEDA Provinsi koordinasi dengan 17 kabupaten/kota	55
Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan Usia	62
Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.5. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 4.6. Karakteristik responden berdasarkan Status Pegawai.....	65
Tabel 4.7. Karakteristik responden berdasarkan Sub-bidang	65
Tabel 4.8. Analisis Deskriptif Pelatihan.....	68
Tabel 4.9. Analisis Deskriptif Promosi Jabatan.....	69
Tabel 4.10. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 4.11. Analisis Deskriptif Kompensasi.....	72
Tabel 4.12. Hasil Uji Convergent Validity.....	75
Tabel 4.13. <i>Fornell Lacker Criterion</i>	76
Tabel 4.14. <i>Cross Loading</i>	77
Tabel 4.15. <i>heterotrait monotrait ratio</i> (HTMT).....	78
Tabel 4.16. Nilai <i>cronbach's alpha</i> , <i>Composite Reliability</i> dan AVE	80
Tabel 4.17. Hasil Pengujian VIF	82
Tabel 4.18. <i>path coefficient</i> dan t value.....	83
Tabel 4.19. <i>Indirect Effect</i>	84
Tabel 4.20. <i>R-Square</i>	85
Tabel 4.21. <i>F-Square</i>	86
Tabel 4.22. Hasil Pengujian Q^2	88

DAFTAR GAMBAR

2.2. Kerangka berfikir.....	32
4.1. Struktur Organisasi	60
4.2. Hasil Uji Outer Model.....	74
4.3. Hasil Uji Inner Model.....	81

ABSTRAK

ULFA NURUL HUDA, Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai variabel mediasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. dan Bapak H. Hisbullah Basri SE, M. Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kompensasi dengan kinerja pegawai sebagai variabel mediasi pada badan perencanaan Pembangunan daerah (Bappeda) kota Palembang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 52 karyawan yang ada di badan perencanaan Pembangunan daerah kota Palembang. Partial least square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, dengan nilai koefisien sebesar 0,352, nilai T sebesar 2,067, dan p-value 0,039. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan akan memberikan kontribusi pada peningkatan kesejahteraan pegawai. Selain itu, promosi jabatan juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, dengan nilai koefisien 0.472, nilai T 3.321, dan p-value 0.001, yang menunjukkan bahwa promosi jabatan yang lebih baik akan meningkatkan upah pegawai.

Selanjutnya penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien 0,325, nilai T 2,552, dan p-value 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan devisa dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien 0,325, nilai T 2,552, dan p-value 0,011. Promosi jabatan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,449, nilai T 3,341, dan p-value 0,001.

Berdasarkan hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan promosi jabatan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap stabilitas, tetapi juga melalui peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang program pelatihan dan kebijakan promosi yang efektif untuk meningkatkan pendapatan dan kinerja pegawai.

Kata kunci : Pelatihan, promosi jabatan, kompensasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

ULFA NURUL HUDA, The Effect of Training, Position Promotion on Employee Performance with Compensation as a mediating variable at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA). (Under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. and Mr. H. Hisbullah Basri SE, M. Si)

This study aims to determine the effect of training and promotion on compensation with employee performance as a mediating variable at the Palembang City Regional Development Planning Agency (Bappeda). By using a quantitative approach, this research data was collected from 52 employees at the Palembang city regional development planning agency. Partial least square (PLS) was used to test the hypothesis in this study using SmartPLS 3.0.

The results showed that training has a positive and significant effect on compensation, with a coefficient value of 0.352, a T-value of 2.067, and a p-value of 0.039. This indicates that increased training will contribute to improved employee welfare. In addition, job promotion is also proven to have a positive and significant influence on compensation, with a coefficient value of 0.472, a T-value of 3.321, and a p-value of 0.001, which indicates that better job promotion will increase employee wages.

Furthermore, this study found that compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient value of 0.325, a T-value of 2.552, and a p-value of 0.001. This shows that increasing foreign exchange can improve employee performance. In addition, training also has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient value of 0.325, a T-value of 2.552, and a p-value of 0.011. Job promotion shows a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.449, a T-value of 3.341, and a p-value of 0.001.

Based on these results, it can be concluded that training and promotion not only have a direct effect on stability, but also through improving employee performance. This study makes an important contribution to human resource management in designing effective training programs and promotion policies to increase employee income and performance.

Keywords: Training, promotion, compensation, employee performance

RIWAYAT HIDUP

ULFA NURUL HUDA, Dilahirkan di Bandung pada tanggal 02 Maret 2002 dari Ayah Dadan Sumpena dan Ibu Anita Nurul Huda, anak pertama dari dua bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Madsah Ibtidadiyah Islamiyah, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Muhammadiyah 7 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di SMA Pembina 1 Palembang, Pada tahun 2021 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 30 Juni 2025

Ulfa Nurul Huda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan lembaga yang diorganisasikan dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen. Untuk menjalankan operasinya, lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Kesuksesan sebuah lembaga ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka eksistensi lembaga pemerintah dimasa depan akan menjadi baik, dan sebaliknya jika urusan pekerjaan terganggu maka jalannya lembaga pemerintah pun akan ikut terganggu. Pada era globalisasi ini sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang dapat meningkatkan keberhasilan lembaga untuk menjadi lebih baik. Sehingga membuat lembaga mampu mengevaluasi dan mengkaji apa saja yang dapat dilakukan dalam memajukan lembaga tersebut hal ini didukung dengan adanya teknologi yang semakin canggih dan berkembang.

Dalam suatu lembaga pasti memiliki suatu target dan tujuan lembaga yang ingin dicapai lembaga tersebut pada kurun waktu atau periode tertentu khususnya dalam era globalisasi. Agar lembaga dapat mencapai tujuan tersebut, maka Lembaga pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan memadai, maka dari itu lembaga harus meningkatkan pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, agar sumber daya manusia dapat berkembang lebih baik sesuai dengan tujuan lembaga pemerintah.

Pada badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) terdapat fenomena yang diamati oleh peneliti mengenai badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) terhadap pelatihan, promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai variabel mediasi, yaitu dapat penulis jabarkan sebagai berikut:

kinerja pegawai yang terjadi belum optimal seharusnya setiap pegawai diharapkan untuk meningkatkan kinerja masing-masing agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal, dengan mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh Lembaga tersebut agar pegawai tersebut mendapatkan peningkatan dalam hal bekerja.

Pada badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) kota Palembang, fenomena kompensasi yaitu adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai, sedangkan kompensasi itu sendiri merupakan faktor untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Pelatihan pada perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) kota Palembang yaitu rendahnya kinerja pegawai meskipun ada program pelatihan dan promosi jabatan yang tersedia. terdapat sebagian pegawai yang telah mengikuti pelatihan, banyak diantaranya yang merasa kinerja tidak meningkat secara signifikan. Hal ini karna terdapat program pelatihan yang diadakan perencanaan Pembangunan daerah (Bappeda) kota Palembang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan atau tidak cukup mendukung sehingga tidak membuat karyawan mendapatkan peningkatan dalam hal bekerja. Terdapat mekanisme promosi jabatan yang tidak transparan atau adil,

sehingga menyebabkan frustrasi dikalangan karyawan hal ini dapat mengurangi motivasi kinerja karyawan dalam bekerja.

Promosi jabatan pada perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) kota Palembang yaitu terdapat mekanisme promosi jabatan yang tidak transparan atau adil, sehingga menyebabkan frustrasi dikalangan pegawai hal ini dapat mengurangi motivasi kinerja pegawai dalam bekerja. Dalam hal meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) memberikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai berprestasi.

Namun dalam hal kinerja pegawai yang terjadi belum optimal seharusnya setiap pegawai diharapkan untuk meningkatkan kinerja masing-masing agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal, dengan mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh lembaga tersebut agar pegawai tersebut mendapatkan peningkatan dalam hal bekerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, lembaga seperti perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) harus memberikan program-program kerja pegawai yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan lembaga pemerintah agar lembaga tersebut dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dengan baik. Baik dari segi kualitas maupun kuantitas, kinerja pegawai dapat dikatakan lebih baik yaitu kinerja yang dilakukan secara optimal sesuai dengan standar lembaga. Didalam lembaga produktivitas kinerja pegawai sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha. Salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan diadakannya pelatihan dan promosi jabatan. Kedua

hal ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tujuan suatu lembaga pemerintah.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saepudin, Achmad Fauzi, Ami Pujiwati (2023) yang berjudul “pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai” hasil analisis menunjukkan pelatihan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan jika pelatihan dan lingkungan kerja meningkat maka kompensasi kerja akan meningkat pula. Menurut Dessler (2011:280) pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan di dunia bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang. Salah satu faktor utama penentu keberhasilan tujuan lembaga adalah dengan adanya formasi promosi jabatan agar pegawai dapat meningkatkan produktivitas kinerja, formasi ini memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kepuasan bekerja, memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dalam dunia bekerja. Selain itu, formasi promosi jabatan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru yang lebih relevan. Promosi jabatan yang disertai dengan pelatihan yang efektif merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga mereka dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan baru secara maksimal dalam suatu lembaga.

Promosi jabatan menurut Hasibuan (2014:107) merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh

tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Promosi jabatan yang dilakukan lembaga pemerintah juga mempunyai tujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi keuntungan optimal suatu lembaga, selain itu promosi jabatan juga bertujuan untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai, dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi yang adil sangat penting bagi suatu perusahaan, karna dapat memperkuat dampak positif dari promosi jabatan terhadap motivasi dan kinerja pegawai untuk berkontribusi lebih baik dan merasa dihargai atas usaha serta pencapaian mereka dalam posisi baru.

Kompensasi ini dapat berupa uang atau barang yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan lembaga. Pentingnya kompensasi bagi suatu lembaga ke pemerintahan karena merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

Sebagai Lembaga yang memperhatikan kinerja pegawai, pelatihan, promosi jabatan, kompensasi dan kinerja pegawai sudah sepantasnya ada agar kompensasi yang diberikan terhadap pegawai dapat lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai dengan harapan yang

diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai dan juga memenuhi kebutuhan pegawai, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap pegawainya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variable Mediasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kompensasi pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kompensasi pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota Palembang ?
5. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kompensasi pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota Palembang
2. Pengaruh promosi jabatan terhadap kompensasi pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota Palembang
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota Palembang
4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota Palembang
5. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya latar belakang yang telah diuraikan, perumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi dan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Selain itu penelitian ini juga dapat memberikan kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti untuk implementasi teori kedalam praktek manajemen.

2. Bagi Perusahaan

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan faktor pelatihan, promosi jabatan, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Diharapkan juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak- pihak yang bersangkutan, baik untuk pimpinan dan manajemen organisasi dalam mengembangkan kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaan yang akan mendorong tercapainya tujuan Perusahaan.
- c. Diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan referensi bagi perusahaan ketika perusahaan melakukan pembaharuan program untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi referensi atau sebagai bahan literatur yang bermanfaat bagi yang membutuhkan dalam mengembangkan perusahaan dengan memperbaiki kinerja pegawai perusahaan dan juga dapat dimanfaatkan dengan baik oleh akademisi yang ingin meneliti masalah dan variabel yang sama dengan penelitian ini.