

ASN BERKONTRIBUSI: ANALISIS PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Agustinus Howay¹, Mervin Irian Sadipun Komber², Wa Ode Likewati³, Munzir
Munzir

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

agustinussoq111@gmail.com, merviniriansk@unimudasorong.ac.id^{2*},
waodelikewati@unimudasorong.ac.id³, munzirfishum@unimudasorong.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, melibatkan seluruh pegawai dinas sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, pendidikan, pelatihan, dan promosi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 71%. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan sistem promosi yang transparan dalam upaya meningkatkan kinerja ASN pada instansi pemerintahan di wilayah otonomi baru.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Promosi, Kinerja Karyawan, Pegawai Negeri Sipil, Papua Barat Daya

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of education, training, and promotion on employee performance at the Department of Population and Civil Registration, Community Empowerment, and Village Affairs of Southwest Papua Province. Employing a quantitative associative approach, the research involved all employees of the department as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that training and promotion have a positive and significant effect on employee performance, while education does not have a significant effect. Simultaneously, education, training, and promotion collectively have a significant impact on employee performance, contributing 71% to performance variance. These findings highlight the importance of continuous training and a transparent promotion system to improve civil servant performance in newly established government institutions.

Keywords: Education, Training, Promotion, Employee Performance, Civil Servants, Southwest Papua

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (ASN) di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat, dan Urusan Desa

Provinsi Papua Barat Daya memerlukan pendekatan yang komprehensif dan strategis. Kebutuhan ini sangat mendesak mengingat Papua Barat Daya merupakan provinsi yang baru berdiri, diresmikan pada tanggal 9 Desember 2022. Akibat statusnya sebagai wilayah administrasi baru, Papua Barat Daya menghadapi tantangan unik dalam mengembangkan birokrasi pelayanan publik yang efektif dan efisien, khususnya dalam administrasi sipil dan pemberdayaan masyarakat, yang merupakan domain utama departemen terkait. Salah satu masalah yang paling menonjol adalah terbatasnya akses ke pendidikan dan pelatihan yang ditargetkan, sistematis, dan berkelanjutan bagi karyawan, diperburuk oleh sifat transisi kepegawaian dan anggaran yang terbatas. Selain itu, sistem promosi belum sepenuhnya berbasis prestasi, seringkali menimbulkan ketidakpuasan dan motivasi kerja yang berkurang di antara karyawan (Dwi Handoko et al., 2021).

Beberapa penelitian telah menyoroti peran penting sistem pendidikan, pelatihan, dan promosi dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi sektor publik. Misalnya, Sutrisno & Handayani (2021) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Demikian pula dengan (Hanafi et al., 2018) menekankan efektivitas pelatihan berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja ASN, sedangkan (Praditya, 2022) mendemonstrasikan dampak sistem promosi berbasis prestasi. Namun, studi-studi ini sebagian besar berfokus pada provinsi atau wilayah yang sudah mapan, dengan penelitian terbatas yang membahas konteks unik daerah otonom baru seperti Provinsi Papua Barat Daya, di mana pembangunan infrastruktur dan sumber daya manusia masih dalam tahap awal.

Terlepas dari literatur yang luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN, penelitian yang secara khusus mengkaji dampak terintegrasi pendidikan, pelatihan, dan promosi terhadap kinerja ASN di provinsi-provinsi yang baru didirikan masih langka. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada Provinsi Papua Barat Daya, memberikan analisis kritis terhadap pengaruh simultan pendidikan, pelatihan, dan promosi dalam konteks birokrasi yang baru lahir. Penelitian ini membahas dua kesenjangan: (a) kebutuhan mendesak untuk mengembangkan strategi SDM berbasis bukti yang disesuaikan dengan wilayah baru, dan (b) tantangan dan peluang unik yang ada di lembaga pemerintah yang baru dibentuk, yang sebagian besar telah diabaikan dalam studi sebelumnya.

Berdasarkan kerangka teori dan temuan empiris sebelumnya, dikemukakan hipotesis-hipotesis sebagai berikut: Pendidikan, pelatihan, dan promosi, baik secara individu maupun kolektif, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat, dan Urusan Desa Provinsi Papua Barat Daya.

Penelitian mengadopsi pendekatan penelitian asosiatif kuantitatif dengan menggunakan metode survei, menargetkan seluruh karyawan di dalam departemen tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pendidikan, pelatihan, dan promosi secara individu dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk (a) menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, (b) mengkaji dampak pelatihan terhadap kinerja, (c) mengevaluasi pengaruh promosi terhadap kinerja, dan (d) menilai pengaruh simultan dari ketiga faktor tersebut. Hasil yang diharapkan adalah memberikan kontribusi teoritis pada literatur manajemen sumber daya manusia khususnya dalam konteks daerah otonom baru dan rekomendasi praktis bagi para pembuat kebijakan untuk meningkatkan strategi pengembangan SDM di Provinsi Papua Barat Daya.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh pendidikan, pelatihan, dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat, dan Urusan Desa Provinsi Papua Barat Daya. Objek penelitian ini terdiri dari pegawai negeri sipil yang bekerja di dinas, dengan variabel antara lain pendidikan, pelatihan, dan promosi (sebagai variabel bebas) dan kinerja pegawai (sebagai variabel terikat). Setiap variabel didefinisikan dan diukur secara operasional menggunakan skala Likert berdasarkan indikator spesifik yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia, seperti peningkatan pengetahuan, kompetensi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja. Penelitian ini mengandalkan baik data primer yang dikumpulkan melalui kuisisioner terstruktur yang dibagikan kepada seluruh pegawai departemen, maupun data sekunder berupa dokumen dan catatan pendukung (Arioen et al., 2023).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, melibatkan seluruh 50 karyawan departemen sebagai responden. Metode pengumpulan data meliputi kuesioner (baik tertutup maupun terbuka), wawancara, dan observasi lapangan langsung untuk memastikan hasil yang komprehensif dan valid (Rachman et al., 2024; Waruwu et al., 2025). Analisis data dilakukan dalam dua tahap: analisis deskriptif untuk meringkas dan mendeskripsikan karakteristik dan tanggapan peserta, dan analisis statistik inferensial menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis dan menentukan signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji masing-masing menggunakan korelasi Momen Produk Pearson dan Alpha Cronbach, memastikan bahwa alat pengukurannya akurat dan konsisten.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 50 responden, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden dan tanggapan mereka terhadap masing-masing variabel penelitian yaitu pendidikan, pelatihan, promosi, dan kinerja karyawan. Analisis tersebut mencakup ukuran tendensi sentral seperti mean, distribusi frekuensi, dan persentase untuk setiap indikator variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki gelar sarjana (90,3%), dengan proporsi yang lebih kecil memiliki gelar master (8,1%) dan hanya satu responden dengan ijazah SMA (1,6%). Dalam hal pengalaman kerja, sebagian besar karyawan telah bekerja antara 1 hingga 7 tahun (58,1%), sedangkan sisanya memiliki masa kerja yang lebih lama.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	n	Minimum	Maksimum	Std Rata-rata Maksimum Minimum	.
Pendidikan Penyimpangan	50	2,50	4,00	3,65	0,38
Pelatihan	50	2,80	4,00	3,78	0,34
Promosi	50	2,60	4,00	3,70	0,36
Kinerja Karyawan	50	2,80	4,00	3,75	0,32

Untuk variabel penelitian utama, skor rata-rata untuk pendidikan, pelatihan, dan promosi semuanya berada dalam kategori "setuju" hingga "sangat setuju" pada skala Likert, yang menunjukkan persepsi positif di antara karyawan mengenai penerapan aspek-aspek tersebut dalam organisasi mereka. Secara khusus, variabel pelatihan menerima skor rata-rata tertinggi, yang mencerminkan bahwa karyawan merasa bahwa program pelatihan dijalankan dengan baik dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Variabel promosi juga mendapat skor tinggi, menunjukkan kepuasan terhadap transparansi dan keadilan proses promosi. Sementara itu, variabel kinerja karyawan menunjukkan skor rata-rata yang tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memandang kinerja mereka sendiri baik dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Secara keseluruhan, statistik deskriptif menunjukkan penilaian pendidikan, pelatihan, promosi, dan kinerja yang secara umum menguntungkan di dalam departemen.

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengkaji pengaruh pendidikan, pelatihan, dan promosi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat, dan Urusan Desa

Provinsi Papua Barat Daya. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dimana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah pendidikan, X2 adalah pelatihan, dan X3 adalah promosi. Hasil analisis regresi disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Variabel Koefisien Tidak Standar (B)	Std. Kesalahan	t	Sig.
Konstanta	6.325	2.488	2.542	0.014
Pendidikan (X1)	0.081	0.096	0.839	0.405
Pelatihan (X2)	0.489	0.108	4.521	0.000*
Promosi (X3)	0.247	0.080	3.087	0.003*

Variabel pelatihan (X2) dan variabel promosi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansinya ($p < 0,05$). Variabel pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p > 0,05$). Model regresi menunjukkan bahwa, secara bersama-sama, ketiga variabel independen menjelaskan sebagian besar varians dalam kinerja karyawan, sebagaimana didukung oleh ringkasan model ($R^2 = 0,710$).

Uji ANOVA atau F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independendidikan, pelatihan, dan promosi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji ANOVA ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Tes ANOVA

Sumber	Jumlah Kuadrat	df	Mean Kuadrat	F	Sig.
Regresi	806.679	3	268.893	47.422	0.000*
Sisa	328.870	58	5.670	--	—
Total	1135.548	61	-	-	-

Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan promosi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat, dan Urusan Desa Provinsi Papua Barat Daya.

Uji coefficient of determination (R Square) dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel independen pendidikan, pelatihan, dan promosi secara kolektif menjelaskan perbedaan kinerja karyawan. Hasilnya disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Ringkasan Model

Model	R	R Persegi	Disesuaikan R Persegi	Std. Kesalahan Estimasi
1	0,843	0,710	0,695	2,381

Nilai Kuadrat R sebesar 0,710 menunjukkan bahwa 71% varians kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan variabel pendidikan, pelatihan, dan promosi. 29% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki daya penjelas yang kuat terhadap kinerja karyawan di departemen yang diteliti.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 (H1) menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat, dan Urusan Desa Provinsi Papua Barat Daya. Namun berdasarkan hasil analisis parsial (uji-t), nilai signifikansi untuk pendidikan sebesar 0,405, lebih besar dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik dalam konteks ini.

Temuan menunjukkan bahwa meskipun pendidikan penting sebagai kualifikasi dasar, hal itu tidak secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja bagi karyawan di departemen ini. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian oleh (Ade Fitri et al., 2022; Aryanti & Ali, 2025; Lohanda & Mustikawati, 2020) yang menunjukkan bahwa, khususnya di organisasi pemerintah, pendidikan saja seringkali tidak menjamin kinerja yang lebih tinggi kecuali didukung oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan yang relevan, pengalaman kerja, dan motivasi. Dalam penelitian oleh (Ruzuqi et al., 2022; SG et al., 2023; Yulianto & Iryani, 2024) faktor-faktor lainnya terutama pelatihan dan promosi-ditemukan memainkan peran yang lebih dominan dalam membentuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar departemen tidak hanya mempertimbangkan pencapaian pendidikan tetapi juga memprioritaskan pengembangan profesional berkelanjutan dan peningkatan keterampilan praktis untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Hasil dapat diinterpretasikan melalui lensa Teori Modal Manusia, yang mengakui bahwa meskipun pendidikan formal meningkatkan pengetahuan umum dan kemampuan kognitif, hal itu tidak serta merta diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja kerja kecuali latar belakang pendidikan secara langsung relevan dengan persyaratan pekerjaan tertentu. Dalam konteks departemen ini, banyak karyawan mungkin memiliki pendidikan formal yang memadai, tetapi tugas dan tantangan yang mereka hadapi seringkali menuntut keterampilan khusus dan kompetensi praktis yang dikembangkan secara lebih efektif melalui pelatihan yang ditargetkan dan pengalaman langsung (Aryanti & Ali, 2025; Curry & Hersinger, 2020; Septina, 2020). Temuan didukung oleh beberapa studi

sektor publik, yang mengungkapkan bahwa pelatihan khusus pekerjaan dan pengembangan profesional cenderung memiliki dampak yang lebih langsung dan terukur terhadap kinerja daripada pencapaian pendidikan saja.

Selain itu, hasil juga menyoroti pentingnya menyelaraskan kualifikasi pendidikan dengan kebutuhan organisasi dan kesempatan belajar yang berkelanjutan. Untuk provinsi-provinsi baru seperti Papua Barat Daya, yang sistem administrasinya masih berkembang, sangat penting untuk menerapkan mekanisme yang menjembatani kesenjangan antara pendidikan formal dan tuntutan pekerjaan yang sebenarnya. Ini mungkin termasuk mengembangkan program pelatihan berbasis kompetensi, bimbingan, dan mendorong budaya belajar sepanjang hayat. Dengan strategi seperti itu, nilai potensial pendidikan dapat dimaksimalkan, memastikan bahwa karyawan tidak hanya berkualitas secara akademis tetapi juga dilengkapi dengan keterampilan dan kemampuan beradaptasi yang diperlukan untuk memberikan layanan publik yang berkualitas tinggi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 (H2) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat, dan Urusan Desa Provinsi Papua Barat Daya. Hasil analisis parsial (uji-t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel pelatihan, yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan di dalam departemen.

Hubungan yang kuat ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa program pelatihan dirancang untuk membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan teknis, dan kompetensi yang relevan yang secara langsung selaras dengan persyaratan pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan yang diterapkan dengan baik tidak hanya memperbarui karyawan tentang prosedur dan teknologi terbaru, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi mereka untuk melakukan tugas dengan lebih efektif. Hasilnya, karyawan yang berpartisipasi dalam pelatihan reguler dan bertarget menunjukkan peningkatan yang terukur dalam produktivitas, kualitas layanan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi (Adams et al., 2024; Dahlia et al., 2025; Stephanie Hidayat et al., n.d.).

Selain itu, hasil juga menggarisbawahi pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan dalam lingkungan sektor publik yang berubah dengan cepat, khususnya di provinsi baru di mana sistem administrasi dan standar layanan publik masih berkembang. Dengan terus berinvestasi dalam pelatihan terstruktur dan berbasis kebutuhan, departemen memastikan bahwa tenaga kerjanya tetap kompeten, mudah beradaptasi, dan mampu memberikan layanan publik berkualitas tinggi. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya dan perspektif teoretis yang memandang pelatihan sebagai pendorong utama kinerja organisasi, memperkuat kebutuhan akan program pelatihan

yang sistematis dan berkelanjutan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia.

Pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 (H3) menyatakan bahwa promosi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat, dan Urusan Desa Provinsi Papua Barat Daya. Hasil analisis parsial (uji-t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 untuk variabel promosi, yaitu kurang dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa promosi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam departemen.

Hasil ini menunjukkan bahwa sistem promosi yang transparan dan berbasis prestasi tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi tetapi juga menumbuhkan rasa keadilan dan pengakuan di dalam organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa upaya dan pencapaian mereka dihargai secara adil dengan peluang untuk kemajuan karir, motivasi, loyalitas, dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi cenderung meningkat. Hal ini konsisten dengan teori motivasi seperti Teori Harapan dan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyoroti peran kemajuan dan pengakuan sebagai pendorong utama motivasi dan kinerja di tempat kerja (Björndell & Premberg, 2021; Johan & Rahmawati, 2023; Rumlus et al., 2023).

Selain itu, temuan ini menggarisbawahi pentingnya kriteria promosi yang jelas dan komunikasi berkelanjutan tentang peluang peningkatan karir. Dengan mempertahankan sistem promosi yang didasarkan pada indikator kinerja, kompetensi, dan integritas yang terukur, departemen dapat menumbuhkan budaya perbaikan berkelanjutan dan persaingan yang sehat di antara staf. Pada akhirnya, manajemen promosi yang efektif dapat berfungsi sebagai alat strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan mencapai keunggulan layanan publik di wilayah tersebut.

Pengaruh Simultan Pendidikan, Pelatihan, dan Promosi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 4 (H4) mengemukakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan promosi secara serentak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat, dan Urusan Desa Provinsi Papua Barat Daya. Hasil analisis simultan (uji-F / ANOVA) menghasilkan nilai signifikansi 0,000, yang jauh lebih rendah dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, ketiga variabel ini secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Nilai Kuadrat R yang tinggi (0,710) lebih lanjut mendukung bahwa ketiga faktor ini secara kolektif menyumbang 71% dari perbedaan kinerja karyawan, yang menunjukkan kontribusi bersama mereka terhadap keberhasilan departemen secara keseluruhan.

Temuan menyoroti pentingnya mengadopsi pendekatan holistik terhadap manajemen sumber daya manusia, di mana peningkatan kinerja tidak dikaitkan dengan satu faktor melainkan pada integrasi latar belakang pendidikan, pelatihan berkelanjutan, dan peluang promosi yang adil. Kombinasi dari elemen-elemen ini menciptakan efek sinergis, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan pengembangan karir karyawan, yang pada gilirannya mendorong pencapaian kerja yang lebih tinggi dan efektivitas organisasi (Irian et al., 2025; Kho et al., 2025).

Selain itu, hasil ini menekankan perlunya manajemen untuk terus berinvestasi dalam strategi SDM yang komprehensif, memastikan bahwa karyawan menerima kesempatan pendidikan yang memadai, pelatihan yang relevan dan teratur, serta jalur promosi yang transparan. Di provinsi berkembang seperti Papua Barat Daya, upaya terpadu seperti itu sangat penting untuk membangun pegawai negeri sipil yang kompeten, termotivasi, dan berkinerja tinggi yang mampu melayani masyarakat secara efektif dan mencapai tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat, dan Desa Provinsi Papua Barat Daya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan: Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pendidikan formal berfungsi sebagai kualifikasi dasar, hal tersebut bukanlah faktor utama yang mempengaruhi hasil kinerja di departemen ini.
- 2) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Pelatihan berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berpartisipasi dalam program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan menunjukkan peningkatan dalam keterampilan, motivasi, dan produktivitas kerja mereka.
- 3) Pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan: Promosi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sistem promosi berbasis prestasi yang transparan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- 4) Pengaruh Simultan Pendidikan, Pelatihan, dan Promosi: Variabel pendidikan, pelatihan, dan promosi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menjelaskan 71% perbedaan kinerja. Ini menyoroti pentingnya pendekatan terpadu untuk manajemen sumber daya manusia, di mana faktor-faktor ini secara kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kesimpulan ini menekankan perlunya manajemen untuk memprioritaskan pelatihan terstruktur dan sistem promosi yang adil, sambil memastikan bahwa kualifikasi

pendidikan selaras dengan kebutuhan spesifik organisasi untuk kinerja karyawan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, F., Mensah, J. O., Etuah, S., Appiah, G. B., Mensah, A., Aidoo, R., Quaye, J., & Ofori, K. (2024). Compliance with cocoa quality management practices in Ghana; To what extent are cocoa farmers complying? *Heliyon*, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23863>
- Ade Fitri, M., MDK, H., & Putri, I. D. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Arioen, R., Ahmaludin, H., Junaidi, J., Indriyani, I., & Wisnaningsih, W. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (1st ed.). CV.Eureka Media Aksara.
- Aryanti, S. P., & Ali, H. (2025). Pengaruh Strategi Pemasaran, Inovasi Produk dan Pelatihan Karyawan terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i1>
- Björndell, C., & Premberg, Å. (2021). Physicians' experiences of video consultation with patients at a public virtual primary care clinic: a qualitative interview study. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 39(1), 67–76. <https://doi.org/10.1080/02813432.2021.1882082>
- Curry, A., & Hersinger, A. (2020). When spaces collide: exploring the dual responsibilities of operations managers. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 17(4), 619–647. <https://doi.org/10.1108/QRAM-02-2019-0031>
- Dahlia, D., Sumardjono, S., & Lubis, D. J. (2025). Development Of The Asta Cita Program Through Msme Industry Downstreaming To Support Economic Growth And Labor-Intensive Employment. *Abdi Dosen*, 9(3), 1472–1480.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Irian, M., Komber, S., Budi, R., Hosyo, Z., Ido, M., Hara, I., Sohnui, S., & Kusumawati, A. (2025). Komitmen, Disiplin dan Manajemen Organisasi terhadap Tingkat Produktivitas Organisasi pada Pimpinan Muhammadiyah Papua Barat Daya. *REMB: Research Economics Management and Business*, 3(2), 44–54. <https://e-journal.unimudasorong.ac.id>

- Johan, R., & Rahmawati, A. (2023). The Effect Of Performance-Based Budgeting, Regional Financial Management And Quality Of Human Resources On Skpd Performance With Regional Financial Supervision As A Moderating Variable. *Cakrawala-Repositori IMWI*, 6(3), 187–197.
- Kho, M. C., Chong, J. X. Y., Andrei, D. M., & Parker, S. (2025). More than an intervention: the far-reaching impacts of a participatory work redesign project in aged care. In *Personnel Review*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2025-0242>
- Lohanda, D., & Mustikawati, I. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pemahaman Akuntansi, Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Terhadap Laporan Keuangan Umkm*.
- Praditya, R. A. (2022). Kinerja Organisasi Pada Manajemen Rantai Pasokan Pariwisata : Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Pelanggan? *International Journal of Social, Policy And Law (IJOSPL)*, 3(2), 17–21.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan RD*. Saba Jaya.
- Rumlus, M. H., Yulia Wiellys Sutikno, A., Azis, M., & Kusmiadi, M. E. (2023). The Urgency of Policies to Combat Violence against Domestic Workers. *International Journal of Social Science And Human Research*, 6(8), 4819–4825. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i8-29>
- Ruzuqi, R., Rumalutur, S., Dayera, D., Arzad, M., & Munzir, M. (2022). Fiberglass Ship Repair Training on Abidon Island, Ayau Islands, Raja Ampat. *Mattawang: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(4), 504–513. <https://doi.org/10.35877/454ri.mattawang1241>
- Septina, A. D. (2020). The Effect Of Organizational Communication Climate On Organizational Commitment Based On Non Structural State Civil Apparatus's Perspective. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 24(1), 1–16.
- SG, H., Fauzia, M., Srisantyorini, T., Pudyastuti, E., & Kusumawati, F. (2023). Analisis Pelatihan Dan Budaya Kerja Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri Perawat Rumah Sakit X. *Environmental Occupational Health and Safety*, 4(1), 66–74.
- Stephanie Hidayat, V., Angela, A., Tjun Tjun, L., Indrawati Marpaung, E., Lestari Dewi, N., & Maranatha, K. (n.d.). Training on the Creation and Digitalization of Financial Reports for the Success of MSMEs in the Future. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 15(4), 817–823. Retrieved <http://journal.upgris.ac.id/index.php/e-dimas>
- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah*

Profesi Pendidikan, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
Yulianto, H., & Iryani, I. (2024). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Berbasis Teknologi untuk Mendukung Transformasi Nasional. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 8.0*, 496–506.