
PENGARUH PENDIDIKAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN SITARO

INFLUENCE OF EDUCATION AND PROMOTION OF POSITION ON THE PERFORMANCE OF EDUCATION OFFICER (SITARO)

Oleh:

Indah A Kahiking¹
Silvy Mandey²
Regina Saerang³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

1agungriani@yahoo.com

2silvyamandey@rocketmail.com

3regina.saerang@yahoo.com

Abstrak : Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Telah menjadi hal yang pasti bahwa perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan SITARO. Penelitian ini menggunakan teknik analisa regresi linier berganda. Populasi berjumlah dan sampel berjumlah 30 orang. Menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan pendidikan dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan SITARO, secara parsial pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan SITARO dan secara parsial promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan SITARO. Saran Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Sitaro, hendaknya ditingkatkan lagi Faktor Pendidikan di dalamnya.

Kata kunci : pendidikan, promosi jabatan, kinerja pegawai

Abstract : Success of a company is strongly influenced by the performance of its employees. It has become a sure thing that the company will always strive to improve employee performance. This study aims to determine the effect of education and promotion of office to the performance of office employees Education Office SITARO. This research uses multiple linear regression analysis technique. The population is numbered and the sample is 30 people. Using a saturated sample technique. The results of this study show simultaneously education and promotion positions significantly influence the performance of office employees Education Office SITARO, partially educational effect on the performance of office employees Education Office SITARO and partially promotion of office affect the performance of office employees Education Office SITARO. Suggestions To improve the Performance of Employees at the Education Department Sitaro, should be improved again Educational Factors in it.

Keywords: education, promotion, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia di anggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia Rivai (2009 : 1).

Oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk bersifat disiplin, memiliki sikap pengabdian yang sungguh – sungguh, dedikasi serta loyalitas terhadap pimpinan dan pekerjaan serta profesinnya. Untuk menduduki jabatan yang tinggi tidak berpatokan pada pendidikan karena banyak pegawai yang berpendidikan tinggi belum bisa menduduki jabatan karena belum banyak pangalaman, begitu juga sebaliknya. Pegawai juga di tuntutan untuk mempunyai semangat dan motivasi untuk bekerja sebaik mungkin, agar tugas – tugas yang dibebankan kepada masing – masing pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan dengan baik.

Promosi jabatan juga merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana pegawai yang belum dipromosikan jabatannya akan memotivasi diri dan meningkatkan kinerjanya . Faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan dipromosikan jabatannya di Kantor Dinas Pendidikan SITARO adalah Pengalaman kerja, Kepangkatan dan Pendidikan serta prestasi. Karena belum tentu yang berlatar pendidikan tinggi di promosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi, sebaliknya ada pegawai yang berlatar pendidikan rendah di promosikan menduduki jabatan yang tinggi karena lebih berpengalaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari pada penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh:

1. Pendidikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Sitaro.
2. Promosi Jabatan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan Sitaro.
3. Pendidikan dan Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Sitaro.

TINJAUAN PUSTAKA**Tinjauan Teoritis****Pengertian Sumber Daya Manusia**

Kasmir (2016 : 6) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Pendidikan

Syah (2010 : 10) Dalam pengertian luas, pendidikan dapat diartikan sebagai sebuah proses dengan metode-metode sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Tardif, dalam pengertian yang luas, dan representatif, pendidikan adalah seluruh tahapan pengembangan kemampuan-kemampuan dan perilaku-perilaku manusia, juga proses penggunaan hampir seluruh pengalaman kehidupan.

Promosi Jabatan

Hasibuan (2008:108) Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Mangakunegara (2004:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

Dasar-dasar Promosi Jabatan

Hasibuan (2003), dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Pengalaman (senioritas) dimana promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.
2. Kecakapan dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud, adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan; kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.
3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

Kinerja Karyawan

Menurut Riniwati (2011:50), menyatakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

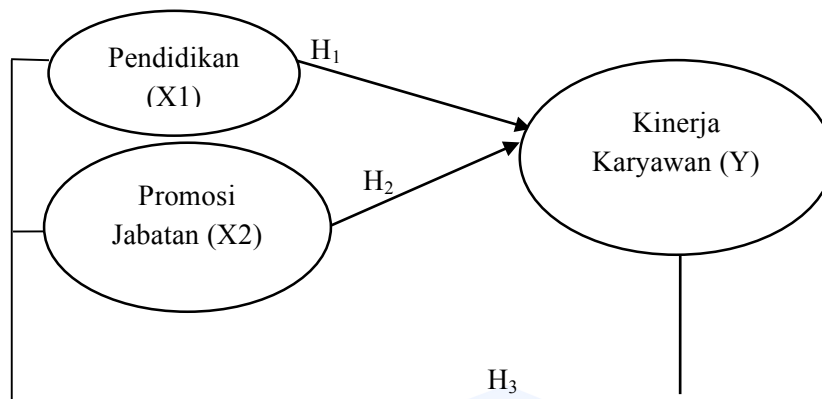
Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mathis (2006 : 113-114), tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu bekerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, yaitu: Bakat Minat, Faktor kepribadian
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, yaitu Motivasi, Etika kerja, Kehadiran dan Rancangan tugas
3. Dukungan organisasional yaitu Pelatihan dan pengembangan, Peralatan dan teknologi, Standar kinerja dan Manajemen dan rekan kerja

Pengukuran Kinerja

Keputusan pembelian adalah mengidentifikasi semua pilihan yang mungkin untuk memecahkan persoalan itu dan menilai pilihan-pilihan secara sistematis dan objektif serta sasaran yang menentukan keuntungan serta, kerugiannya masing-masing. Kotler & Keller (2007:268).

Kerangka Pemikiran Teoritis**Gambar. 1. Kerangka Pemikiran Penelitian***Sumber: Kajian Pustaka, 2017***Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3: Diduga Pendidikan dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif yang mencari hubungan antara Variabel Independen yaitu Pendidikan dan Promosi Jabatan terhadap variable Dependen Kinerja karyawan.

Lokasi atau Objek Penelitian

Lokasi penelitiannya adalah Dinas Pendidikan SITARO di Kompleks Perkantoran Ondong Siau Barat Kab SITARO.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud penelitian ini adalah seluruh Karyawan Dinas Pendidikan SITARO. Teknik Pengambilan sample yang Peneliti gunakan adalah *sampling Jenuh yaitu* teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang

Sumber Data

Sumber data dalam Penelitian ini adalah data primer yaitu data yang peneliti dapati secara langsung melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yaitu data yang di peroleh dari pihak lain, data tersebut adalah data- data yang peneliti dapati dari website dan data Promosi jabatan dan Kinerja yang di dapati dari Dinas.

Metode Analisis

1. Uji Asumsi klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi sebelum melakukan Uji Analisis Regresi berganda pendekatan uji Asumsi klasik yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu :

- Normalitas
- Heteroskedastisitas
- Multikolinearitas

2. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Lenear berganda adalah uji analisis statistic yang digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variable bebasnya secara bersama- sama terhadap variable terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya dua variable bebas atau lebih terhadap satu variable terikat.

3. Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) adalah uji statistic yang digunakan untuk mengetahui perbedaan variable yang di hipotesiskan.

4. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) adalah alat analisis statistic yang digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variable bebasnya secara bersama- sama terhadap variable terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Deskripsi Responden****Tabel 1. Deskripsi Responden berdasarkan Lama Kerja**

< 5 Tahun	2
6- 10 Tahun	13
11-15 Tahun	1
16- 20 Tahun	5
> 20 Tahun	18
Total	39

Sumber: Data Kuesioner 2017

Uji Validitas dan Reliabilitas**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabelitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pendidikan (X1)	X1.1	0.781	Valid	0.845	Reliabel
	X1.2	0.822	Valid		Reliabel
	X1.3	0,812	Valid		Reliabel
	X1.4	0.632	Valid		Reliabel

Promosi Jabatan (X2)	X2.1	0.689	Valid	0.796	Reliabel
	X2.2	0.810	Valid		Reliabel
	X2.3	0.631	Valid		Reliabel
	X2.4	0.841	Valid		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	y.1	0.839	Valid	0.820	Reliabel
	y.2	0.843	Valid		Reliabel
	y.3	0.808	Valid		Reliabel
	y.4	0.780	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan data 2017

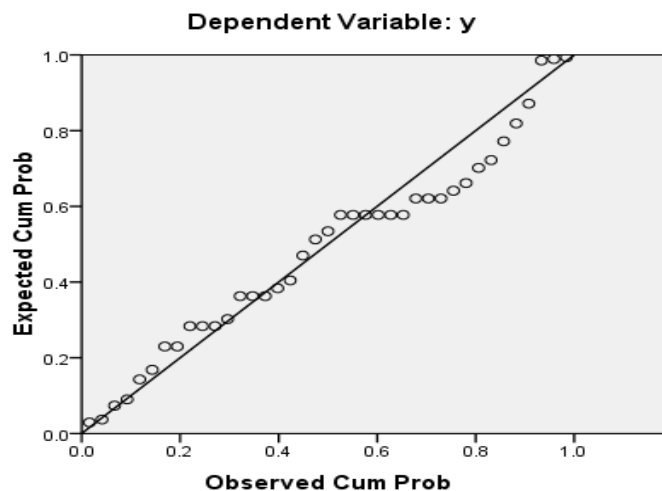
Berdasarkan Tabel di atas terlihat jelas bahwa seluruh nilai signifikan di atas 0,3 dan nilai alpha di atas 0,6. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan valid dan reliable

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Sumber: Olah data SPSS. 17 2017

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua Variabel bebas berkorelasi kuat.

Tabel 3. Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pendidikan	.646	1.548

Promosi Jabatan	.646	1.548
--------------------	------	-------

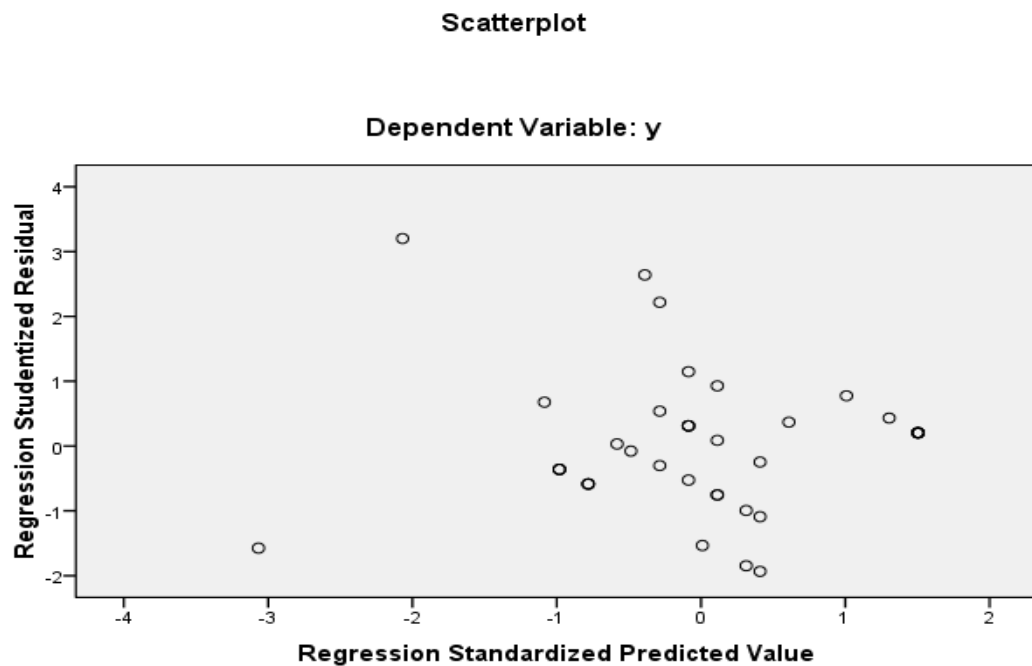
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 17 Tahun 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua dimensi yaitu Pendidikan dan Promosi Jabatan mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Olah data SPSS. 17 2017

Gambar 3 menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Analisis Regresi Berganda**Tabel. 4 Regresi Linear berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std Error
(Constant)	4.413	1.962
Pendidikan	.666	.176
Promosi Jabatan	.268	.115

Sumber: Olahan data SPSS 17, 2017.

Berdasarkan Tabel 4 maka dihasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4.413 + 0.666X_1 + 0.268X_2$$

Uji t- test Statistic (Uji parsial) dan Uji Uji F-test Statistic**Tabel 5 Uji t dan Uji F**

Model	Uji t	Sig.	Uji F	Sig.
1 (Constant)	2.249	.031	23.352	.000 ^a
Pendidikan	3.774	.001		
Promosi Jabatan	2.333	.025		

Sumber: Olahan data SPSS 17, 2017.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat :

1. Hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Pegawai
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (3.774) > t tabel (2.026) maka Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengaruhnya yaitu hanya sebesar 3.774. Maka secara parsial Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. Hubungan antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai
Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (2.333) > t tabel (2.026) maka Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Pengaruhnya yaitu sebesar 2.333. Maka secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel 5 didapati perhitungan didapatkan angka F hitung (23.352) > F tabel (1.729) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, Pendidikan, dan Promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi variabel – variabel bebas dalam sebuah model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai R square yang terdapat pada tabel Model summary. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.565	.541	1.212	1.670

Sumber: Hasil Olahan SPSS 17, 2017

Pembahasan Pendidikan

Uji t terhadap variable Pendidikan (X_1) didapatkan t hitung (3.774) > t tabel (2.026) maka Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Pendidikan (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan H_0 di tolak. Untuk setiap kontribusi dari Variabel Pendidikan (X_1) yang indikatornya (Pembelajaran, Pelaksanaan tugas, Meningkatkan mutu, Tanggungjawab) akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 3.774 dengan asumsi variabel bebas lainnya ($X_2=0$) atau Ceteris Paribus.

Hal ini terjadi karena indikator pada variable yang berisi tentang Pembelajaran, Pelaksanaan tugas, Meningkatkan mutu dan tanggung jawab telah dilakukan dengan baik sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja pada Dinas Pendidikan Sitaro. Hasil Penelitian ini mendukung apa yang diteliti Fahmi (2011) pada penelitian terdahulu yang mendapati bahwa terdapat pengaruh signifikan variable independen pendidikan pada variable dependen Kinerja pegawai.

Promosi Jabatan

Uji t terhadap Variabel Promosi jabatan (X_2) diperoleh t hitung (2.333) > t tabel (2.026) maka Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan sehingga H_a yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Promosi Jabatan (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diterima maka secara parsial Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai atau H_a di terima. Untuk setiap kontribusi dari Variabel Promosi Jabatan (X_2) yang indikatornya (Pengalaman Kerja, Kepangkatan, Tugas/Kewajiban yang lebih besar, Penghasilan yang lebih besar) akan mempengaruhi Kinerja pegawai sebesar 2.333 dengan asumsi variabel bebas lainnya ($X_1 =0$) atau Ceteris Paribus.

Hal ini terjadi karena indikator pada variable yang berisi tentang Pengalaman Kerja, Kepangkatan, Tugas/Kewajiban yang lebih besar, Penghasilan yang lebih besar telah dilakukan dengan baik sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja pada Dinas Pendidikan Sitaro. Hasil Penelitian ini mendukung apa yang diteliti Fatmawati (2013) pada penelitian terdahulu yang mendapati bahwa terdapat pengaruh signifikan variable independen Promosi Jabatan pada variable dependen Kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Pendidikan berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Sitaro.
2. Variabel Pendidikan berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Sitaro.
3. Variabel Pendidikan dan Promosi Jabatan, secara bersama- sama berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Sitaro.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Sitaro Perlu ada Peningkatan Pendidikan. Supaya menambah pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek

sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan keputusan pembeli yang belum diteliti.

3.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2003). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11. Jakarta:PT.Bumi Aksara
- Kasmir, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), edisi satu, cetakan pertama, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta
- Mathis (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 dan buku. Terjemahan Salemba Empat, Jakarta
- Rivai, Veithzal (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua, Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Riniwati Harsuko (2011), Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan pemberdayaan SDM UBPress, Malang
- Syah Muhibbin (2010).Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>

