

TINGKAT PENDIDIKAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BADAN KEUANGAN

PAHLAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serele Lahat
pahlanpare@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tingkat pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap *Promosi Jabatan* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat. Sampel yang digunakan adalah pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat, dimana sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 40 responden dengan menggunakan metode *Random sampling*. Teknis analisis yang digunakan uji F dan uji T. Berdasarkan uji statistik bahwa variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan, dan variabel Prestasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Kata Kunci: Prerstasi Kerja, Promosi Jabatan, Tingkat Pendidikan,

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of high education and job performance on job promotion at the Lahat Regency Regional Financial Board. The sample used was the employees of the Lahat Regency Regional Finance Agency, where the example set in this study was 40 respondents using the random sampling method. The technical analysis used was the F test and the T-test. Based on the statistical test, the level of education variable had a significant effect on job promotion, and the job performance variable has a significant impact on job promotion.

Keywords: Job Performance, Job Promotion, Education Level

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap Organisasi Pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan (Hariasih *et al.*, 2017). Promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan

demikian promosi memberikan status sosial, wewenang (authority), tanggung jawab (responsibility), serta penghasilan (outcomes) yang semakin besar bagi pegawai (Prasetio, 2019).

Dalam menghadapi era globalisasi, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi Perusahaan dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satunya adalah target Promosi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah Promosi Jabatan. Dengan adanya target Promosi karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan (output) yang tinggi (Prasetio, 2019). Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki suatu instansi/organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut diperlukan kajian mengenai pengaruh tingkat pendidikan, prestasi kerja, serta hubungan keduanya terhadap Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat.

KAJIAN TEORI

Manajemen SDM

Untuk mengelolah SDM diperlukan sebuah manajemen. Menurut Griffin (2004) manajemen adalah suatu rangkaian aktifitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan menjadi salah satu hal yang mampu meningkatkan kemungkinan promosi jabatan. Menurut Purnomo *et al.* (2017) pengaruh pendidikan kinerja karyawan. SDM yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, akan lebih berkualitas disbanding SDM yang lain.

Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)

Promosi jabatan

Menurut Nurjaman (2014) promosi jabatan adalah program penempatan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan yang di lakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam kegiatan penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat yang dalam hal ini berjumlah 160 orang. Pada penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah metode *Random sampling*, maka dari itu sampel untuk penelitian ini adalah 25% pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat yaitu sebanyak 40 orang baik untuk uji instrumen maupun data penelitian.

Tabel 1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	SD	1
2.	SLTP	1
3.	SLTA	12
4.	D1	1
5.	S1	19
6.	S2	5
7.	S3	1
Total		40

Sumber Data: Badan Keuangan Daerah bupaten Lahat, 2020

Data primer dalam penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat. Data sekunder diperoleh melalui media lain yang bersumber pada penelusuran pustaka dan publikasi elektronik (internet). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan sekunder.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang dijabarkan secara garis besar yaitu, a) variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan yang disimbolkan (x_1); b) variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang disimbolkan (x_2); variabel terikat (*dependent variabel*) dalam penelitian ini variabel *dependent* adalah promosi kerja badan keuangan daerah kabupaten lahat disimbolkan (y).

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.288	2.409		.535	.596		
prestasi kerja	.638	.095	.630	6.699	.000	.425	2.351
tingkat pendidikan	.361	.096	.354	3.762	.001	.425	2.351

a. Dependent Variable: promosi jabatan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Berdasarkan nilai pada kolom *unStandardized Coefficients* sub kolom Beta diketahui nilai constant sebesar 1,288 nilai koefisien variabel prestasi kerja 0,63 dan koefisien variabel Tingkat Pendidikan 0,361 berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,288 + 0,638 X_1 + 0,361 X_2.$$

Uji Hipotesis**Uji Parsial (Uji T)****Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Tabel 3
Hasil Uji T
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.288	2.409		.535	.596		
prestasi kerja	.638	.095	.630	6.699	.000	.425	2.351
tingkat pendidikan	.361	.096	.354	3.762	.001	.425	2.351

a. Dependent Variable: promosi jabatan

Dependent Variable: RataKP

Uji Simultan (Uji F)

Analisis varian digunakan untuk melihat sumber-sumber variansi (Keragaman) pada data penelitian. Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Promosi Jabatan) digunakan uji F. Output ANOVA ini ditampilkan pada tabel 4 berikut

Tabel 4
Hasil Uji F Signifikan Simultan (Uji – F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	838.961	2	419.480	114.280	.000 ^a
	Residual	135.814	37	3.671		
	Total	974.775	39			

a. Predictors: (Constant), tingkat pendidikan, prestasi kerja

b. Dependent Variable: promosi jabatan

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (diolah)

PEMBAHASAN**Uji Regresi Linier Berganda**

Nilai konstanta (a) sebesar 1,288 dimana nilai koefisien prestasi kerja (X_1) dan tingkat pendidikan (X_2) bernilai konstan, maka nilai promosi jabatan pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat sebesar 1,288 satuan. Nilai koefisien prestasi kerja (X_1) sebesar 0,638 artinya jika X_1 dinaikkan sebesar satu satuan maka akan

meningkatkan variabel Y sebesar 0,63. Nilai koefisien tingkat pendidikan (X_2) sebesar 0,361 jika variabel X_2 dinaikkan maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,361.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian pengaruh variabel Prestasi Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y) Dinas Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat

Nilai t_{hitung} Prestasi kerja (X_1) sebesar $6,699 >$ nilai t_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dengan derajat kebebasan $n-2 = 38$ diperoleh $t_{tabel} = 2,024$ atau dengan tingkat signifikan besar 0,000 ($P-value < 0,05$), berarti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Prestasi kerja (X_1) terhadap Promosi jabatan (Y) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat. Prestasi kerja diperlukan untuk mengetahui seberapa baik pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa atas prestasi kerja tersebut (Prasetio, 2019).

Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap *performance* kerja karyawan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri (Hariyandi dan Susi, 2014). Yang tentunya dengan prestasi kerja yang baik, maka SDM akan lebih unggul untuk dilakukan promosi jabatan.

Pengujian pengaruh variabel Tingkat Pendidikan (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat.

Nilai t_{hitung} tingkat pendidikan (X_2) sebesar $3,762 >$ nilai t_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dengan derajat kebebasan $n-2 = 38$ diperoleh $t_{tabel} = 2,024$ atau dengan tingkat signifikan besar 0,001 ($P-value < 0,05$), berarti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan (X_2) terhadap Promosi jabatan (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Lahat. Penelitian oleh Mariyana (2013) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengelola. Hal tersebut juga dijumpai pada penelitian oleh Harahap dan Abdullah (2016), bahwa tingkat pendidikan mampu mempengaruhi prestasi kerja. Dengan kinerja yang baik maka mampu meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga sangat besar peluang untuk mendapat promosi jabatan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel di atas memperlihatkan nilai F-hitung sebesar 114,280 dengan Sig adalah 0,000. Dengan mencari pada F-tabel, dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$, diperoleh nilai F-3,25 Dengan kondisi dimana F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($114,280 > 3,25$) dengan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan koefisien korelasi signifikan secara statistik, penilaian prestasi kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Suatu perusahaan membutuhkan regenerasi SDM untuk kelangsungan perusahaan. Hal ini bisa dicapai melalui promosi jabatan. Tujuan untuk memberikan reward atas kinerja yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Nawawi, 2009). Kinerja sendiri merupakan hal yang telah dikerjakan dan proses mengerjakannya, (Wibowo, 2007). Menurut Mangkunegara (2009) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang diantaranya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, dan merupakan ukuran keberhasilan seseorang atau prestasi kerja seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.

SIMPULAN

Ada pengaruh yang signifikan prestasi kerja, tingkat pendidikan, dan penilaian prestasi kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Harahap, M., & Abdullah, A. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *Journal of Economic Management & Business*, 17(1), 9-26.
<https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/download/54/45>
- Hariasih, M., Sari, H. M. K., & Prasetyo T. D. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan

- pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya. *JBMP*, 3(2), 85-158. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v3i2.1891>
- Hariyandi, R., & Susi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mariyana, D. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu. *Skripsi*. Universitas Bengkulu. Bengkulu
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia
- Prasetio, E. T. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada (PDAM) Tirtauli Cabang I Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 15-23. <https://dx.doi.org/10.37403/sultanist.v7i1.133>
- Purnomo C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 48(1), 28-35. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1865>
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers