

Optimalisasi Kinerja Guru Pada Perguruan Sudirman

Yusrizal¹, Amin Hou²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Mahkota Tricom Unggul, Medan, Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Keywords:
Pendidikan,
Promosi Jabatan,
Kinerja

Email :
aminh0951@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Sudirman. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan Perguruan Sudirman yang berjumlah 250 orang dengan teknik penentuan sampel Propability sampling dengan cara menggunakan rumus Slovin sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 71 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana yaitu $Y = 4.108 + 0.417X_1 + 0.226X_2 + e$ yang menunjukkan pendidikan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial dan simultan variabel pendidikan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perguruan Sudirman. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar nilai regresi korelasi sebesar 0.636, artinya secara bersama-sama pendidikan dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada Perguruan Sudirman mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.342 (34.2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 52,4 % variasi variabel terikat yaitu pendidikan dan promosi jabatan pada model dapat menjelaskan kinerja sedangkan sisanya sebesar 65.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Copyright © 2023 Jurnal Price All rights reserved is Licensed under a
[Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License](#)
(CC BY-NC 4.0)

PENDAHULUAN

Secara eksternal perusahaan harus memahami segala perubahan atau kondisi yang ada di luar lingkungan perusahaan (Suliani & Universitas, 2022). Misalnya perubahan strategi bersaing diantara perusahaan lainnya dalam meraih pangsa pasar yang ada (Banuari, 2023). Sedangkan secara internal perusahaan harus dapat menilai segala perubahan yang ada didalam perusahaan (I. L. Nasib, 2021). Misalnya peralatan yang dimiliki perusahaan, sumber modal yang tersedia, persediaan bahan baku untuk proses produksi serta kondisi karyawan (Syaifuddin, 2022). Jika kita amati bahwa karyawan ini lebih bersifat statis selalu berubah dengan perubahan kebijakan atau keputusan dari manajemen (H. A. H. S. R. Nasib, 2022). Jika hal ini dirasakan oleh karyawan tidak sesuai dengan harapan maka karyawan bisa keluar atau bekerja tidak dengan maksimal (Nofriza, 2022).

Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan secara baik sesuai dengan prosedur yang ada di perusahaan tersebut (Z. L. J. I. E. N. A. Fadli, 2023). Apabila hal ini tidak terlaksana dengan baik jelas akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja (Pebri, 2020). Sehingga pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun dengan secara perlahan-lahan (J. Z. L. I. E. N. A. Fadli, 2021). Karyawan yang bekerja dengan

kinerja yang baik sesuai dengan standar operasional perusahaan ini sebaiknya diberikan kesempatan untuk dapat berkembang menduduki posisi yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan (I. L. Nasib, 2020).

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja lebih, maka perusahaan tersebut telah mampu memberikan segala kebijakan atau keputusan yang sesuai dengan prosedur serta memang benar-benar kebijakan tersebut dapat membuat karyawan dan perusahaan secara bersama-sama merasakan pengaruh dari kinerja yang ada (Amelia, 2018). Bagi perusahaan jelas karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal sesuai dari harapan perusahaan ini membuat manajemen dapat merealisasikan segala strategi yang direncanakan (N. Martin, 2018)(Tambunan, 2019). Sedangkan bagi perusahaan dengan kinerja yang ada karyawan berhadapan mendapatkan balas jasa atas semua pekerjaan yang telah ia kerjakan sesuai dari harapan perusahaan (Pranata, 2020)(S. C. A. Fadli, 2020). Misalnya upah, insentif atau kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan (A. Rivai, 2021)(A. Hou, 2020).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu diantaranya pendidikan yang dimiliki karyawan dan promosi jabatan yang ada didalam perusahaan (Setha, 2022)(Tarman, 2020). Pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seorang dalam meningkatkan taraf hidupnya. Dengan pendidikan yang semakin baik maka seorang karyawan akan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan pendidikan yang semakin baik maka karyawan akan memiliki ketrampilan dan kemampuan yang baik sesuai dengan bidang yang ia tekuni. Sehingga karyawan yang berpendidikan tinggi ini akan dapat dengan cepat untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dalam mengerjakan beban dan tanggung jawabnya sebagai karyawan pada perusahaan tersebut.

Pendidikan tidak hanya secara formal tapi juga ada yang secara non formal. Pendidikan sangat menentukan keberadaan kita pada suatu instansi ataupun organisasi yang kita geluti, tentunya ini akan bermuara pada pengembangan karir dan posisi penting untuk dapat dipromosikan. Dengan adanya pendidikan dalam suatu perusahaan maka akan mempengaruhi suatu promosi jabatan dengan melihat kinerja karyawan tersebut. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumberdaya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Bonde, 2020)(Azis, 2021)(Imelda, 2021).

Sedangkan promosi jabatan merupakan proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya (Hasibuan, 2015). Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai

sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan.

Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang di berikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya. Promosi sebagai upaya untuk perbaikan dan merupakan upaya strategi yang harus dilakukan oleh instansi. Pada umumnya setiap perusahaan menghendaki agar para karyawannya dapat memberikan potensi kerja yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan selanjutnya harus berupaya untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan dapat bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Salah satunya adalah dengan melakukan promosi jabatan yaitu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Promosi jabatan adalah apresiasi atau penghargaan dari perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa berharga dan akhirnya karyawan akan menunjukkan semangat dan prestasi kerja yang lebih baik. Jika promosi jabatan direalisasikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi maka akan memberikan rangsangan bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ballian, 2020)(Udina, 2020)(Handiman, 2020).

METHOD

Melalui proses pendidikan dapat mengembangkan *aptitude* (kecerdasan, bakat dan ketangkasan) dan *Attitude* (kepribadian). *Aptitude* diartikan sebagai kapasitas untuk berprestasi dikemudian hari, kecakapan bakat dan kemampuan emosional. Karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih baik maka akan dapat memberikan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik pula (Siagian, 2015). Menurut (Sedermayanti, 2013) menyatakan bahwa "Pendidikan adalah proses pengalihan pengetahuan secara sistematis dari seorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh para ahli". Sedangkan menurut (T. Hani Handoko, 2012) menjelaskan "Sikap merupakan kemampuan untuk belajar cepat dan mencapai prestasi dalam bidang tertentu". Sedangkan menurut (V. Rivai, 2014) menyatakan bahwa "Pendidikan merupakan pada dasarnya merupakan sarana untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, karena ilmu pengetahuan selalu berubah dan berkembang dari masa ke masa mengikuti tuntutan perkembangan dan hasil penemuan serta penelitian". Menurut (Priansa, 2017) menyatakan bahwa "Pendidikan Suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian karyawan tentang pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu pada organisasi perusahaan."

Menurut (Alex S. Nitisemito, 2013) mendefinisikan "Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu

diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.” Menurut (Siagian, 2015) mendefinisikan promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai (T. Hani Handoko, 2012). Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan (Malayu Hasibuan, 2015). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir (K. N. S. C. B. B. G. M. A. Hou, 2021). Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perahitian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (Wibisono, 2022). Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik (Sulaiman, 2022). Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa (Rendi, 2019). Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum (Iqbal, 2019). Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya (Mardikaningsih, 2020). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Laing, 2021).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Rusiadi, Nur Subiantoro, 2014) menjelaskan “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variebel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Populasi dan sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan Perguruan Sudirman yang berjumlah 250 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel sacara *Propability sampling* dengan cara *random sampling*. Penentuan dengan teknik random sampig merupakan sampling dimana elemen-elemen sampelnya ditentukan atau dipilih berdasarkan nilai probabilitas dan pemilihannya dilakukan secara acak dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan.

Optimalisasi Kinerja Guru Pada Perguruan Sudirman - Yusrizal, Amin Hou

Tingkat kesalahan ditetapkan 10%.

Berikut perhitungannya ukuran sampelnya :

$$n = \frac{250}{1 + (250 \times 0.1^2)}$$
$$n = \frac{250}{1 + 5,69}$$
$$n = \frac{250}{3,5}$$

n = 71,42 dibulatkan menjadi 71. Jadi penelitian ini mengambil 71 responden.

Sumber Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti melakukan metode pengumpulan dengan dengan sumber data primer. Menurut Supranto (2006:239) data primer dan data sekunder.

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui angket, wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
2. Interview, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
3. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pegawai.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas X dengan variabel terikat Y, yang dinyatakan dengan persamaan:

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b₁b₂ = koefisien regresi

X₁ = Pendidikan

X₂ = Promosi Jabatan

e = error term

RESULT AND DISCUSSION

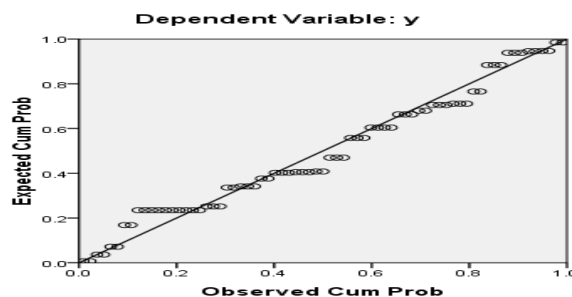
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Optimalisasi Kinerja Guru Pada Perguruan Sudirman - Yusrizal, Amin Hou

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar p-plot. Output dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada output akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,01. Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas

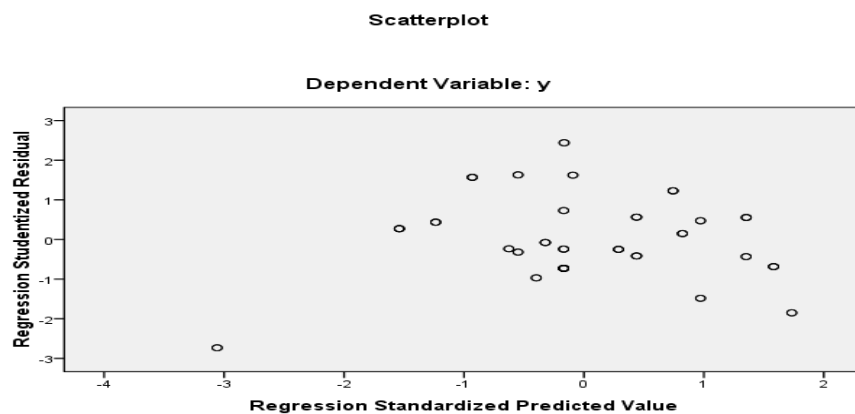
		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.108	2.398		2.176	.033		
	x1	.417	.072	.588	6.164	.000	.976	1.025
	x2	.226	.078	.361	3.227	.000	.976	1.025

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 1 menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan untuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.108	2.398		2.176	.033		
	x1	.417	.072	.588	6.164	.000	.976	1.025
	x2	.226	.078	.361	3.227	.000	.976	1.025

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 4.108 + 0.417X_1 + 0.226X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4.108 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 4.108 satuan atau dengan kata lain jika variabel pendidikan dan promosi jabatan tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 4.108 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0.417 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja Pada Perguruan Sudirman. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pendidikan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,518 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0.226 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja Pada Perguruan Sudirman. Hal ini menunjukkan bahwa ketika promosi jabatan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.226 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
		Standardized				Collinearity	
		Coefficients				Statistics	
		Unstandardized	Standardized			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	4.108	2.398		2.176	.033	
	x1	.417	.072	.588	6.164	.000	.976 1.025
	x2	.226	.078	.361	3.227	.000	.976 1.025

a. Dependent Variable: y

Dari Tabel 3 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel budaya kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 6.164$ ($n-3=71-3=68$) $> t_{tabel} 1,6675$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pendidikan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja Pada Perguruan Sudirman.
2. Nilai Signifikansinya untuk variabel promosi jabatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3.227$ ($n-3=71-3=68$) $> t_{tabel} 1,6675$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel promosi jabatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja Pada Perguruan Sudirman.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji F Hipotesis
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.511	2	172.756	39.831	.000 ^a
	Residual	292.348	68	4.299		
	Total	637.859	70			

a. Predictors: (Constant), x2, x1
 b. Dependent Variable: y

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = $39.831 > F_{tabel} 3,13$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=71-3=68$)). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu pendidikan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Perguruan Sudirman.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pendidikan dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada Perguruan Sudirman. Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 Berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.342	.528	2.07346
a. Predictors: (Constant), x2, x1				
b. Dependent Variable: y				

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0.636, artinya secara bersama-sama pendidikan dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada Perguruan Sudirman mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.342 (34.2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 34.2 % variasi variabel terikat yaitu pendidikan dan promosi jabatan pada model dapat menjelaskan kinerja sedangkan sisanya sebesar 65.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian (Arcanita, 2020)(Alfarisi, 2019)(Rifai, 2021)(A. Fadli, 2020a)(Pahlan, 2021) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hal ini sebaiknya harus diperhatikan oleh manajemen Perguruan Sudirman dalam memilih karyawan yang sesuai dengan pendidikan dengan kebutuhan pekerjaan yang ada didalam perusahaan. Jika hal ini tidak dilakukan dengan baik maka dapat dipastikan bahwa karyawan nantinya akan bekerja dengan kinerja yang tidak maksimal. Menurut (N. A. F. A. H. V. W. S. Martin, 2021) karyawan akan sulit untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Jika memang bisa tentu karyawan akan membutuhkan waktu beradaptasi dengan pekerjaan barunya (Yanuarisa, 2022).

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian (A. Fadli, 2020b)(Hartati, 2022)(Syahputra, 2022) yang menyatakan variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Perguruan Sudirman. Selanjutnya sebaiknya harus diperhatikan oleh manajemen Perguruan Sudirman dalam memberikan promosi jabatan sesuai dengan kinerja karyawan. Menurut (A. F. Nasib, 2020) Jika promosi jabatan didasarkan hanya berdasarkan titipan dari para atasan maka hal ini akan membuat karyawan yang seharusnya berhak mendapatkan promosi akan lebih bersifat masa bodoh terhadap

kinerja yang dimilikinya. Sehingga ia akan bekerja dengan sesuka hatinya serta akan sulit untuk membuat perusahaan memiliki karyawan yang loyal terhadap pekerjaan.

CONCLUSION

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Sudirman. Sehingga hal ini ketika pendidikan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Sudirman. Sehingga hal ini ketika promosi jabatan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Sudirman. Sehingga hal ini ketika pendidikan dan promosi jabatan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Saran pengembangan Penelitian adalah Variabel pendidikan dan promosi jabatan sebaiknya terus ditingkatkan pada Perguruan Sudirman, karena kedua variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Sebaiknya manajemen Perguruan Sudirman mengevaluasi sejauh mana pelaksanaan peraturan yang ada khususnya dalam proses perekrutan karyawan yang berdasarkan kebutuhan perusahaan pada pendidikan karyawan serta proses pemberian promosi jabatan. Hal ini jangan sampai dipandang promosi jabatan dipandang sebatas hanya kedekatan dengan para pimpinan perusahaan. Perguruan Sudirman sebaiknya terus melakukan penelitian lanjutan dalam upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini agar Perguruan Sudirman memiliki karyawan yang bekerja dengan kinerja yang diharapkan dalam merealisasikan rencana kerja yang telah dibuat dalam mencapai visi dan misi Perguruan Sudirman.

REFERENCE

- Alex S. Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Alfarisi, F. K. M. F. (2019). Analisis Pengaruh Financial Attitude, Financial Knowledge, Pendidikan Orang Tua Dan Parental Income Terhadap Financial Management Behavior Pada Mahasiswa S1 Universitas Andalas Padang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(1), 360–371. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/10489>
- Amelia, N. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nisantara IV Medan. *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN*, 1(November), 186–197.
- Arcanita, P. A. H. A. M. R. (2020). Pengaruh Beasiswa Bidikmisi Terhadap Daya Juang Mahasiswa Progam Studi Pendidikan Agama Islam lain Curup. *Jurnal PAI Raden PatahFatah*, 2(3), 275–285.
- Azis, S. N. (2021). Tingkat Kecerdasan, Perilaku Belajar, dan Kompetensi Dosen dalam Peningkatan Pemahaman Akuntansi (Sarana Pendidikan sebagai Pemoderasi). *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 8(2), 142–158. <https://doi.org/10.30656/jak.v8i2.2540>
- Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020). Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal of*

- Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 167–171.
- Banuari, N. S. P. P. A. T. E. N. R. A. D. S. O. P. E. M. T. A. H. N. M. B. G. A. R. M. A. D. P. N. (2023). *Bisnis Dasar Dan Etika Dalam Berbisnis*. MTU Press.
- Bonde, I. B. (2020). Kembali ke Akar: Pendidikan Kristen dalam Menghadapi Isu Perubahan Iklim, Perang, dan Keterbatasan Akses Pendidikan. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 1(2), 196–213. <https://doi.org/10.47530/edulead.v1i2.46>
- Fadli, A. (2020a). Pengaruh Lokasi Dan Fasilitas Pendidikan Terhadap Keputusan Memilih Sekolah Pada SMK Swasta Teladan Sumut 1. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan Ke-4, September*, 628–636.
- Fadli, A. (2020b). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 51(1), 131–141.
- Fadli, J. Z. L. I. E. N. A. (2021). Efforts to Maximize the Performance of SMEs and Partnerships Through Experience and Business Capital. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 8605–8615.
- Fadli, S. C. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Nurul Hasanah Medan. *Bisman Info*, 7(1), 39–47.
- Fadli, Z. L. J. I. E. N. A. (2023). The Model for Determining the Success of the Partnership Program in Improving the Performance of SMEs Fostered Partners PT. Perkebunan Nusantara III. *Quality - Access to Success*, 24(192), 35–43. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.05>
- Handiman, P. R. C. B. P. U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559. www.webometrics.info/Asia/Indonesia
- Hartati, N. L. P. P. A. W. P. S. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 528–540.
- Hasibuhan, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Hou, A. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Hidup Sentosa Medan. *Bisman Info*, 7(3), 36–46.
- Hou, K. N. S. C. B. B. G. M. A. (2021). Optimizing Job Satisfaction in Mediating Motivation on Lecturer Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 3(1), 20–28. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v3i1.7896>
- Imelda, R. (2021). Pengaruh Pendidikan, Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), dan Upah Minimum terhadap Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Sidoarjo Tahun 1998-2017. *Bharanomics*, 1(2), 67–74. <https://doi.org/10.46821/bharanomics.v1i2.155>
- Iqbal, H. N. I. A. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Laing, I. F. (2021). The Impact Of Training And Development On Worker Performance And Productivity In Public Sector Organizations: A Case Study Of Ghana Ports And Harbours Authority. *International Research Journal Of Business and Strategic Management*, 2(2), 438–449.

- Malayu Hasibuhan. (2015). *Dasar-dasar Perbankan*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rafika Aditama.
- Mardikaningsih, D. D. R. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>
- Martin, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 423–428.
- Martin, N. A. F. A. H. V. W. S. (2021). Meningkatkan Kesadaran Akan Pendidikan, Warisan Dan Pernikahan Dini pada SMA Taruna Bangsa. *Janaka, Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 78–90. <https://doi.org/10.29062/janaka.v3i2.283>
- Nasib, A. F. (2020). Mengenal Dasar Manajemen. In *Mengenal Dasar Manajemen* (Issue February).
- Nasib, H. A. H. S. R. (2022). Changes in the Performance of Millennial Employees during the Covid 19 Period at Four Star Hotels in Medan City. *International Journal of Research and Review*, 19(April), 320–324.
- Nasib, I. L. (2020). Leadership Role in The Commitment And Performance of Employees In The Regional Company Of Medan. *International Journal For Innovativite In Multidisciplinary Field*, 6(8), 58–63.
- Nasib, I. L. (2021). Manajemen & Bisnis Modern. In *Jakarta: PT Rineka Cipta*.
- Nofriza, S. T. H. S. N. B. (2022). The Effect of Market Orientation and Product Innovation on Performance-Mediated Competitive Advantage Marketing (Case Study of MSME Boutiq Women in Medan Market Center). *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 10(1), 23–30.
- Pahlan. (2021). Tingkat Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Keuangan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 3(1), 25–32.
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitment and Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Pranata, S. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. *Abdi Ilmu*, 13(2), 39–48.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Rendi, D. G. R. P. (2019). The effects of knowledge management and risk taking on SME financial performance in creative industries in an emerging market: the mediating effect of innovation outcomes. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0167-1>
- Rifai, D. F. (2021). Pengaruh Pendidikan , Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Paja Pratama (KPPP) Makassar Barat. *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB)*, 5(2), 24–30.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan , Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, & Judge. (2012). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rusiadi, Nur Subiantoro, R. H. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*. USU Press.
- Sedermayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi Dana Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Rafika Aditama.
- Setha, A. R. J. A. B. M. K. W. (2022). Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizational culture in higher education. *Management Science Letters*, 12, 1–20. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.005>
- Siagian, S. (2015). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rieneka Cipta.
- Sulaiman, M. D. B. A. R. L. S. U. (2022). Impact Of Green Human Resource Management On Sustainability Performance In Palm Oil Industry. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 662–670.
- Suliani, & Universitas. (2022). Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kec. Lubuk Pakm Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), 129–138.
- Syahputra, K. W. E. E. M. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Promosi Jabatan Pegawai PT Astra Internasional Daihatsu. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 2(1), 72–82.
- Syaifuddin, F. R. A. Y. L. N. (2022). Can Life Satisfaction Become an Important Role in Increasing Employee Performance ? A Case Study. *Journal of System and Management Sciences*, 12(6), 379–397. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2022.0623>
- T. Hani Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Tambunan, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Bisman Info*, 12(2), 41–50.
- Tarman, T. B. B. (2020). Improving quality education through better working conditions of academic institutes. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(1), 99–115. <https://doi.org/10.29333/ejecs/306>
- Udina, S. H. S. S. U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>
- Wibisono, rdaus A. I. M. K. N. C. (2022). The Effect Of Emotional Intelligence, Quality Of Human Resources And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variables In The Batam Special Ksop Office. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 337–350. <http://radjapublika.com/index.php/IJEBAS/article/view/260%0Ahttp://radjapublika.com/index.php/IJEBAS/article/download/260/243>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yanuarisa, D. T. R. J. Y. (2022). *Konsep Perilaku Belajar , Kompetensi Dosen , Saran Pendidikan terhadap Minat Membaca dan Pemahaman Akuntansi*. Global Aksara Pres.