

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta

Dian Husiyanti, Rushadiyati
Universitas Respati Indonesia
rus.hadiyati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Jalan tol Lingkar luar Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 orang responden. Teknik pengambilan sampel dengan Rumus *Slovin*. Data yang digunakan adalah data primer yang telah didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada Karyawan PT Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan data diolah menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji t Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 4.880 dengan taraf signifikansi 0.000. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 3.637 dengan taraf signifikansi 0.001. Berdasarkan hasil uji f secara Bersama-sama Penilaian Kinerja dan Kinerja Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta sebesar 38.509 dengan taraf signifikansi 0.000. Dengan demikian maka Tingkat Pendidikan dan Kinerja Promosi Jabatan secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Kinerja Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze and determine the effect of education level and performance on employee promotion at PT Jalan Tol Lingkar Outer Jakarta. The population in twjnhis study were employees of the Jakarta Outer Ring Road Toll Road. The sample in this research is 70 respondents. Sampling technique with the Slovin formula. The data used is primary data that has been obtained through distributing questionnaires directly to employees of the Jakarta Outer Ring Road Toll Road. Data analysis used multiple linear regression analysis and the data was processed using SPSS 26 software. The results showed that the t-test had a positive and significant effect on employee performance by 4,880 with a significance level of 0,000. Compensation has a positive and significant effect on employee performance of 3,637 with a significance level of 0.001. Based on the results of the joint f test, Performance Assessment and Promotion Performance have a significant effect on Employee Performance at PT Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta of 38,509 with a significance level of 0,000. Thus, the level of education and job promotion performance jointly affect employee performance at the Jakarta Outer Ring Road Toll Road.

Keywords: Education Level, Job Promotion Performance and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu hal yang sangat krusial di dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia sering dianggap sebagai aset jangka Panjang perusahaan yang dapat berkontribusi secara maksimal terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Menurut Rahayu (2021), Sumber Daya Manusia dianggap sebagai faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif serta efisien. Oleh karena itu kepatuhan tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun kete rampilan. Sehingga, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat perhatian utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia sering kali dianggap sebagai hal yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci dalam menentukan perkembangan serta kemajuan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari kesenjangan penelitian yang sudah

dilakukan sebelumnya, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti pengaruh Tingkat Pendidikan dan kinerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT Jalan tol Lingkar luar Jakarta. PT Jalan tol Lingkar luar Jakarta merupakan anak perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk yang didirikan pada tanggal 22 Desember 2000 yang bergerak dibidang Jasa Manajemen Layanan Transaksi, Jasa Manajemen Layanan Lalu Lintas dan Jasa Manajemen Layanan Pemeliharaan Jalan Tol. Melihat fenomena tersebut penulis memutuskan untuk meneliti dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN DI PT. JALAN TOL LINGKAR LUAR JAKARTA”**.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan di PT. Jalan tol Lingkar luar Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan di PT. Jalan tol Lingkar luar Jakarta
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan secara simultan terhadap Promosi Jabatan di PT. Jalan tol Lingkar luar Jakarta

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Teoritis, Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan baru serta pengetahuan bagi penulis untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan kinerja. Serta penelitian ini juga diharapkan mampu menyempurnakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.
2. Bagi Praktis, Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PT JLJ dalam mengelola Sumber Daya Manusianya yang dilihat dari aspek Pendidikan dan kinerja.
3. Bagi program studi Manajemen, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa S1-Manajemen khususnya peminatan SDM.
4. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah di Fakultas Manajemen dan Bisnis, program studi Manajemen di Universitas Respati Indonesia dalam pretek bisnis dunia nyata.

1.2 Promosi Jabatan

Terdapat beberapa pengertian atau definisi yang menjelaskan mengenai arti dari Promosi Jabatan, menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2019:165) menyatakan bahwa promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi tanggung jawabnya serta levelnya.

Adapun menurut Wirawan (2018:96), promosi jabatan adalah penghargaan dengan memberikan jabatan atau pangkat yang lebih tinggi daripada sebelumnya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang diikuti dengan tanggung jawab, tugas dan wewenang dan penghasilan yang lebih tinggi dari jabatan yang sebelumnya ditempati.

Tingkat Pendidikan

Terdapat beberapa pengertian atau definisi yang menjelaskan mengenai arti dari Pendidikan. Supriadi (2022) mengemukakan bahwa Pendidikan merupakan suatu cara untuk mengembangkan keterampilan, kebiasaan, dan sikap-sikap yang diharapkan dapat membuat seseorang menjadi warga negara yang baik dengan tujuan untuk mengembangkan atau mengubah kognisi, afeksi, dan konasi seseorang.

Sedangkan menurut John Dewey dalam Arifin (2020) mengartikan Pendidikan sebagai suatu proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental, baik menyangkut tentang pikir (intelektual) maupun daya perasaan (emosional), menuju ke arah tabiat manusia dan manusia biasa. Pendidikan sebagai penataan ulang atau rekonstruksi aneka pengalaman dan peristiwa yang dialami dalam kehidupan individu sehingga segala sesuatu yang baru menjadi lebih terarah dan bermakna. adalah suatu proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental, baik menyangkut tentang pikir (intelektual) maupun daya perasaan (emosional), menuju ke arah tabiat manusia dan manusia biasa. Pendidikan sebagai penataan ulang atau rekonstruksi aneka pengalaman dan peristiwa yang dialami

dalam kehidupan individu sehingga segala sesuatu yang baru menjadi lebih terarah dan bermakna.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kombinasi antara kemampuan individu, motivasi dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik terjadi ketika individu memiliki keterampilan yang sesuai, motivasi yang tinggi dan kesempatan untuk berkinerja (Andre Mayo, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2021) antara lain :

1. Faktor Kemampuan (Ability). Adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau menyelesaikan tugas. Kemampuan ini dapat berkaitan dengan berbagai bidang, seperti keterampilan fisik, kognitif, interpersonal atau bahkan kemampuan khusus dalam suatu profesi atau disiplin ilmu tertentu.
2. Faktor Motivasi. Adalah segala sesuatu yang mempengaruhi keinginan, dorongan atau kebutuhan seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu. Faktor motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (internal) atau dari lingkungan eksternal.

3. Kerjasama dengan orang lain ketika bekerja.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jalan tol Lingkar luar Jakarta.

2. Sampel

Sugiyono (2019:127) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang mewakili atau representatif. Peneliti nantinya akan menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sendiri, karena mengingat besarnya jumlah populasi, terbatasnya waktu, dana dan tenaga dalam penelitian ini. Selanjutnya, untuk menentukan dan mengetahui berapa banyak jumlah sampel yang diambil, peneliti menggunakan rumus Slovin (Sugiyono2019:137) untuk mencari dan menentukan jumlah sampel.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah metode pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

III. HASIL ANALISIS

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.831	4.196		.436	.664
Tingkat Pendidikan (X1)	.440	.090	.478	4.880	.000
Kinerja Karyawan (X2)	.497	.137	.356	3.637	.001

Sumber : (Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26 Tahun 2023)

Adapun dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Koefisiensi regresi variabel Tingkat Pendidikan (X1) menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Promosi Jabatan berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Tingkat Pendidikan maka akan mempengaruhi Promosi Jabatan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Nilai Koefisiensi regresi variabel Kinerja (X2) menunjukkan bahwa variabel Kinerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Promosi Jabatan berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel Kinerja maka akan mempengaruhi Kinerja dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

UJI T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.831	4.196		.436	.664
Tingkat Pendidikan (X1)	.440	.090	.478	4.880	.000
Kinerja Karyawan (X2)	.497	.137	.356	3.637	.001

Sumber : (Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26 Tahun 2023)

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh negatif terhadap Promosi Jabatan (Y), Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai thitung sebesar 4.880 lebih besar dari 1,966. Sedangkan nilai Signifikansi (Sig) Variabel Tingkat Pendidikan (X1) adalah sebesar 0,000 karena nilai Sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y).

2. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Kinerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Promosi Jabatan (Y), Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai thitung sebesar 3.637 lebih besar dari 1,966. Sedangkan nilai Signifikansi (Sig) Variabel Kinerja (X2) adalah sebesar 0,001 karena nilai Sig 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara Kinerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y).

UJI F

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	912.674	2	456.337	38.509	.000 ^b
Residual	793.969	67	11.850		
Total	1706.643	69			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Electronic Word of Mouth, Halal Awareness, Brand Image

Sumber : (Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26 Tahun 2023)

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 26. Diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 38.509 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria telah dipenuhi dimana P value (sig) 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung lebih besar Ftabel (38.509 > 2,74) yang berarti adanya pengaruh signifikan variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan) terhadap Promosi Jabatan dengan demikian dapat disimpulkan secara simultan terhadap Promosi Jabatan.

V. KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji regresi berganda secara persial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Yang berarti untuk Hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan uji regresi berganda secara persial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kinerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Yang berarti untuk Hipotesis 2 diterima.
3. Berdasarkan uji regresi berganda secara simultan, hasil uji f menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai $F_{hitung} 38.509 > F_{tabel} 2,74$ yang berarti bahwa variabel independen memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel Promosi Jabatan. Untuk Hipotesis 3 (H_3) diterima.
4. Variabel Tingkat Pendidikan dan Kinerja memiliki pengaruh yang bersama-sama terhadap Promosi Jabatan sebesar 52,1% artinya 52,1% Promosi Jabatan pada PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta

dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan dan Kinerja yang dimiliki oleh PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta. Sedangkan 47,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya atau variabel yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai masukan dan bahan pertimbangan. Adapun saran yang dapat diberikan yakni :

1. PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta Pemberian promosi jabatan kepada karyawan hendaknya diperhatikan lebih baik agar memberikan kesempatan untuk mengisi jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan serta memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja.
2. PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta perlu memonitor, mengatur dan mengevaluasi kinerja karyawan terutama pengendalian dalam sisi Disiplin Kerja dan lingkungan kerjanya.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menjadi pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel Tingkat Pendidikan (X1), Kinerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y).
4. Bagi akademis yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk

meneliti variabel-variabel lain selain Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja karena penelitian ini masih 52,1% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Promosi Jabatan.

No. 2.

Bahar, H., & Ginting, D. (2018) Evaluasi Pengendalian Intern Dalam Pengelolaan Sistem Penerimaan Dan Pengeluaran Kasa Pada Pelaku UMKM Di Kota Batam. *Jurnal Benefita*.

Dr. Drs. H. Rifa'i Abubakar, M. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro

Hamzali, & Arwin. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, F. E., et al. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.

Husein Umar. 2020. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali

Nurkholis dan Moh. Khusaini. 2019. Penganggaran Sektor Publik. Malang: UB Press.

Daftar Pustaka

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

Agung Setiawan,dkk.. (2019). Implementasi Media Game Edukasi Quizizz Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Metematika Materi Sistem Persamaan Linear Tiga Variabel Kelas X Ipa 7 Sma Negeri 15 Semarang Tahun Pelajaran 2019/2020. Seminar Nasional Edusaintek. ISBN: 2685-5852 (Semarang: UNIMUS, 2019).

Akbar, H. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Balmera

Alamsyah, M. R., Rahayu, S., & Muslih, M. 2021. Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kineja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Depok). *Majalah Ilmia UNIKOM. Universitas Komputer Indonesia*, Vol. 15.

- Priansa, 2019. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(1), 80-88.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Edisi Pertama. Jakarta; PT Rajagrafindo Perkasa