

Laporan Hasil Penelitian

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PROMOSI JABATAN GURU (STUDI KASUS PADA SMP
NEGERI SEKOTA BINJAI)**

Oleh :

**Dr. DIMPOS MANALU, M.Si.
SRI EKA SEMBIRING**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN
2020**

PENGESAHAN HASIL PENELITIAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Guru (Studi Kasus Pada SMP Negeri Se Kota Binjai)

Jenis Penelitian : Terapan

Ketua Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Dr. DIMPOS MANALU, M.Si.
- b. NIDN : 0108017701
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Jabatan Struktural : -
- e. Golongan/Pangkat : III C/Penata
- f. Program Studi : Magister Manajemen

Anggota Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Sri Eka Sembiring
- b. NPM : 1810101144

Lama Penelitian : 5 Bulan (Nop 2019 s/d Maret 2020)

Lokasi Penelitian : Tapanuli Utara

Biaya Penelitian : Rp. 5.000.000,- (Empat Juta Rupiah)

Sumber Biaya Penelitian : LPPM Universitas HKBP Nommensen

Medan, April 2020

Mengetahui,


Direktur Pascasarjana

Ketua Peneliti

Disetujui
Direktur Program Pascasarjana



Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA



Dr. Dimpos Manalu, M.Si



ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROMOSI JABATAN GURU (STUDI KASUS PADA SMP NEGERI SE KOTA BINJAI)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris adanya Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Guru (Studi Kasus Pada SMP Negeri Se Kota Binjai). Variabel – variabel yang dianalisis dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut: variabel bebas (pendidikan dan pelatihan), variabel terikat (promosi jabatan). Data dikumpulkan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi dan variabel – variabel yang diteliti menggunakan skala likert. Daftar pertanyaan terlebih dahulu diuji dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas, pengolahan data menggunakan alat bantu komputerisasi SPSS versi 24,0, dianalisis dengan regresi linear berganda.

Hasil analisis data penelitian ini dapat diterima dengan baik karena tidak melanggar asumsi klasik (multikolinearitas, heteroskedasitas dan normalitas). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dengan nilai koefisien regresi 0,275, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dengan nilai koefisien regresi 0,322. Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dengan nilai F sebesar 21,957 dan nilai koefisien determinansi sebesar 0,341.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan Dan Promosi Jabatan

DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Halaman
1.1	Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan	5
2.1	Penelitian Terdahulu	27
3.1	Jumlah Guru SMP Negeri Se Kota Binjai	32
3.2	Responden Berdasarkan Proporsional	33
3.3	Defenisi Operasional Variabel	37
3.4	Skor Penilaian	39
4.1	Karakteristik Responden	47
4.2	Jawaban Responden Atas Variabel Pendidikan	51
4.3	Jawaban Responden Atas Variabel Pelatihan	52
4.4	Jawaban Responden Atas Variabel Promosi Jabatan.....	53
4.5	Validitas Pendidikan	53
4.6	Validitas Pelatihan	54
4.7	Validitas Promosi Jabatan	54
4.8	Nilai Reliabilitas Variabel Pendidikan,Pelatihan Dan Promosi Jabatan	55
4.9	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan.....	57
4.10	Analisis Regresi Model Jalur Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan	59
4.11	Koefisien Determinansi Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan	60
4.12	Uji Simultan Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan	61

DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Halaman
2.2.	Kerangka Konseptual Variabel Penelitian	30
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	49
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
4.5.	Grafik Histogram Promosi Jabatan Sebagai Variabel Dependen	56
4.6.	Grafik Normal Plot Promosi Jabatan Sebagai Variabel Dependen.....	57
4.7.	Diagram Scatterpot Promosi Jabatan Sebagai Variabel Dependen.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran guru di dunia pendidikan sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Pentingnya guru dalam membentuk kualitas bangsa, maka guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional. Undang - Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; Bab IV, bagian Kesatu tentang Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi, Pasal 8: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9: Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 13: (1) pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikat pendidikan bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. (2) ketentuan lebih lanjut mengenai anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah. Kualifikasi akademik guru merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diambilnya.

Melalui peningkatan kualifikasi guru diharapkan membawa dampak terhadap terlaksananya proses pembelajaran yang menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis yang akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Tujuan Pendidikan Nasional terdapat dalam Bab II Pasal 4 Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi sebagai berikut: “Pendidikan adalah usaha sadar dan berencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”

Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perlu senantiasa ditingkatkan melalui berbagai program pengembangan karier atau kemampuan berupa pendidikan maupun pelatihan, mulai dari *pre-service* yang dilaksanakan dalam bentuk pra-jabatan, fase mempersiapkan tenaga-tenaga kependidikan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan sebelum bertugas. Dan pendidikan dalam jabatan (*in-service training*) melalui berbagai program penyetaraan untuk meningkatkan kualifikasi guru, dan meningkatkan kemampuan-kemampuan yang sifatnya khusus melalui penataran, serta melalui berbagai kegiatan organisasi sebagai bentuk pembinaan dan pengembangan keprofesionalan. Sejalan dengan Agus (2015) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Dalam pelaksanaan tugasnya, tenaga pendidik tentunya berhak untuk mendapat promosi dan penghargaan. Dalam Pasal 43 Ayat (2) Undang-Undang

Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan. Kebijakan pemerintah yang terkait dengan promosi kenaikan pangkat/jabatan guru dengan prestasi kerja yang diatur dalam keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 84 tahun 1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, keputusan bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 0043/P/1993, Nomor 25 tahun 1993 tentang Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Dalam surat edaran bersarna Mendikbud dan Kepala BAKN no. 576861MPK11989; No.38/SE/1989, Junto No. 84/1993 tentang Angka Kredit bagi jabatan guru dinyatakan bahwa: “Penetapan angka kredit bagi jabatan guru adalah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu dan prestasi dalam bentuk (1) merangsang guru untuk meningkatkan kemampuan profesional dan prestasi kerja secara optimal dengan dihargai dalam bentuk angka kredit yang dipergunakan untuk kenaikan pangkat/jabatan, dan (2) memberi penghargaan yang sama kepada guru pada semua jenjang dan jenis pendidikan dengan kemungkinan menduduki pangkat/jabatan maksimal sebagai pegawai negeri”.

Sekolah Negeri se Kota Binjai berada dibawah naungan instansi Dinas Pendidikan Kota Binjai yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Dinas Pendidikan Kota Binjai bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kota Binjai bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain

berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya. Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan.

Fenomena yang terjadi bahwa guru SMP Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Binjai yang terdiri dari 15 SMP Negeri dengan jumlah guru ASN sebanyak 684 orang. Terdapat 142 guru yang belum mengikuti sertifikasi dikarenakan masa kerja yang belum memenuhi dan belum mengikuti peraturan dinas pendidikan. Sebanyak 542 orang guru yang telah mengikuti sertifikasi namun kesulitan juga memenuhi kualifikasi pelaporan sertifikasi guru. Guru hanya menunggu pendidikan dan pelatihan / diklat pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diadakan oleh pemerintah.

Adapun pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah kota Binjai sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan T.A 2018 - 2019

Kegiatan Diklat	Pelaksana	Peserta
Diklat Calon Kepala Sekolah	LPMP Prov Sumatera Utara	30 Orang
Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)	Dinas Pendidikan Kota Binjai	80 Orang

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Binjai (2020)

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa kesempatan guru untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara gratis dengan total guru sangat kecil, sehingga guru dapat mengikuti pelatihan karir sesuai bidang secara mandiri.

Pendidikan yang dilakukan guru dapat meningkatkan intelektual yang mengacu kepada kemampuan untuk berfikir logis dan cepat sehingga mampu menyesuaikan diri terhadap situasi serta bertindak secara bijaksana dalam menyelesaikan persoalan. Ketika dihadapkan dengan perubahan peraturan pendidikan baik mengenai jabatan fungsional dan struktural seorang guru mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan persoalan dengan tenang.

Sedangkan pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan keterampilan guru untuk meningkatkan kompetensi sehingga mampu merespon dengan tepat sesuai dengan situasi tertentu. Peningkatan keterampilan guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan pelatihan yang didapatkan. Hal ini memudahkan dalam menyelesaikan kualifikasi pelaporan sertifikasi ataupun pengembangan keprofesian.

Pengembangan karier merupakan salah satu tujuan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Pengembangan karier merupakan aspek fundamental dari pembangunan manusia, dan itu dianggap sebagai dimensi sangat penting dari perkembangan psikososial (Eryilmaz 2017). Dan menurut jenisnya pengembangan karier dibagi menjadi 2 yaitu : (1) karier struktural yang berhubungan dengan kedudukan di dalam struktur organisasi tempat bekerja (sekolah); misalnya jabatan sebagai kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala perpustakaan, laboratorium dan lain-lain. (2) karier fungsional, yang berhubungan dengan tingkatan/ pencapaian formal seorang guru dalam profesi yang digeluti; misalnya guru pratama, guru madya, guru dewasa dan guru pembina. Namun pada kenyataannya hanya sedikit guru yang melakukan pelatihan secara mandiri. Pelatihan yang diselenggarakan pemerintah kota Binjai mewajibkan setiap guru

untuk membuat laporan akhir serta dokumen – dokumen pendukung. Namun pada kenyataannya 5% dari guru tidak disiplin dalam penyerahannya. Selain itu hanya sedikit guru yang telah sertifikasi melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan seperti membuat publikasi ilmiah dan membuat karya inovatif. Kurangnya ketersediaan waktu untuk melakukan kegiatan pengembangan keprofesian menyebabkan guru kesulitan dalam mendapatkan persyaratan dalam promosi jabatan baik secara fungsional maupun struktural

Berdasarkan hasil uraian latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dengan mengadakan penelitian ilmiah yang diberi judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Guru (Studi Kasus Pada SMP Negeri Se Kota Binjai).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- (1) Adakah pengaruh pendidikan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se kota Binjai ?
- (2) Adakah pengaruh pelatihan terhadap promosi jabatan guru SMP pada Negeri se kota Binjai ?
- (3) Adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan pada guru SMP Negeri se kota Binjai ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

- (1) Pengaruh pendidikan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se kota Binjai.
- (2) Pengaruh pelatihan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se kota Binjai.
- (3) Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se kota Binjai.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis.

- (1) Secara Teoritis

Untuk mengembangkan wawasan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pemahaman mengenai pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan guru pada SMP Negeri se kota Binjai dan dapat menerapkan teori – teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah.

- (2) Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan masukan bagi kepala Dinas Pendidikan Kota Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pendidikan

2.1.1. Pengertian Pendidikan

Fuad (2011) menyatakan pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Herry (2010) menyampaikan bahwa pendidikan adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Sutrisno (2010) *education is totality human interaction for development human completely, and education is process that continuously that constantly evolving.* (Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang).

Hardjanto (2012) menyebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

2.1.2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Kegiatan pendidikan tidak ada artinya bila tidak ada tujuan, hal ini dikemukakan oleh Fatah (2013). Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

1. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
2. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
3. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
4. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.

Tujuan pendidikan menurut undang-undang (kemdiknas Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan) yaitu “Undang - Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. Tujuan pendidikan menurut undang-undang (versi amandemen) :

- a) Pasal 31, ayat 3 menyebutkan, “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang.”

- b) Pasal 31, ayat 5 menyebutkan, “Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menunjang tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.”

2.1.3. Indikator - Indikator Pendidikan

Donald (2009) menyatakan terdapat beberapa dimensi dalam evaluasi program pendidikan yang terbagi menjadi:

1. Reaksi, dilakukan untuk mengukur tingkat reaksi yang didesain agar mengetahui opini dari para peserta mengenai program kependidikan dan pelatihan.
 - 1) Instruktur/Pelatih
 - 2) Fasilitas
 - 3) Jadwal
 - 4) Media
 - 5) Materi
2. Pembelajaran mengetahui sejauh mana daya serap peserta program kependidikan dan pelatihan pada materi yang telah diberikan.
3. Perilaku diharapkan setelah mengikuti program kependidikan dan pelatihan terjadi tingkah laku peserta (guru) dalam melakukan pekerjaan.
4. Hasil untuk menguji dampak program kependidikan dan pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian pelatihan, dan setiap ahli menjelaskan secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya:

Mangkunegara (2013) menyatakan Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Hardjanto (2012) menyebutkan pelatihan atau *training*, dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Hanggraeni (2012) “Pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini”. Sinambela (2016) “Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja”.

Sinambela (2016) “Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini”.

Zainal (2014) “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya

Berdasarkan SK Menpan No. 01/Kep/M. Pan/2001 dalam Sedarmayanti (2014), pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Adapun tujuan dan manfaat pelatihan menurut Suparyadi (2015):

1. Tujuan Pelatihan

a. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.

b. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

c. Meningkatkan Daya Saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan pelanggan, dan secara efisien berarti dalam menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

2. Manfaat Pelatihan

a. Meningkatkan Kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

b. Meningkatkan Motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kedua pelatihan memberikan

kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.

c. Menumbuhkan Rasa Memiliki

Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.

2.2.3. Sasaran Pelatihan

Rivai (2014), pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah, tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang diinginkan dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa antara lain yaitu:

1. Kategori psikomotrik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.

3. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir

2.2.4. Proses Pelatihan

Sinambela (2016) proses pelatihan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Penilaian Kebutuhan

Langkah pertama pada proses perancangan pengajaran adalah penilaian kebutuhan (*needs assessment*) yang mengacu pada proses yang digunakan untuk menentukan apakah pelatihan diperlukan. Adanya “tekanan” yang berbeda satu dengan yang lain menunjukkan bahwa pelatihan diperlukan.

Tekanan tersebut meliputi masalah-masalah kinerja, teknologi yang baru, permintaan-permintaan pelanggan internal atau eksternal terhadap pelatihan, perancangan ulang pekerjaan, perundang-undangan yang baru, atau kurangnya keterampilan-keterampilan dasar para pegawai, serta dukungan terhadap strategi bisnis organisasi, seperti pertumbuhan dan perluasan bisnis secara global. Untuk itu, penilaian biasanya meliputi analisis organisasi, analisis individu dan analisis tugas.

- a) Analisis Organisasi

Para manajer harus memperhatikan tiga faktor sebelum memilih pelatihan sebagai pemecahan masalah dari titik tekanan apa pun, yakni arah strategis organisasi, sumber-sumber pelatihan yang tersedia dan dukungan dari para manajer dan rekan kerja terhadap aktivitas-aktivitas pelatihan.

b) Analisis Individu

Analisis individu membantu manajer dalam mengidentifikasi apakah pelatihan sesuai dan para pegawai membutuhkan pelatihan. Pada situasi tertentu seperti pengenalan teknologi baru, seluruh pegawai mungkin membutuhkan pelatihan. Akan tetapi jika identifikasi masalah akibat dari kekurangan kinerja maka perlu dilihat apakah pelatihan dapat memecahkan masalah. Kinerja yang rendah ditunjukkan pada keluhan dari pelanggan, penilaian kinerja yang rendah, kecelakaan di tempat kerja atau perilaku yang membahayakan.

c) Analisis Tugas

Analisis tugas adalah suatu kegiatan mengidentifikasi berbagai kondisi pelaksanaan tugas-tugas yang ditetapkan. Pekerjaan merupakan posisi tertentu yang memerlukan penyelesaian tugas-tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan posisi dimaksud. Berikut empat langkah dalam analisis tugas:

1. Memilih pekerjaan yang akan dianalisis.
2. Mengembangkan daftar awal tugas-tugas yang akan dilakukan pada pekerjaan.
3. Menetapkan daftar awal tugas-tugas.
4. Mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai.

2. Memastikan Kesiapan Para Pegawai Terhadap Pelatihan

Kesiapan terhadap pelatihan mengacu pada dua hal, pertama apakah para pegawai memiliki karakteristik pribadi, khususnya tentang kemampuan, sikap, keyakinan dan motivasi yang diperlukan untuk mempelajari isi program dan menerapkannya di tempat kerja yang kedua apakah lingkungan pekerjaan akan mempermudah pembelajaran sehingga tidak mengganggu kinerja.

3. Mengondisikan Lingkungan Belajar

4. Memastikan Pelaksanaan Pelatihan

Program-program pelatihan harus mempersiapkan pegawai untuk mengelola dirinya dalam menggunakan berbagai keterampilan dan perilaku yang baru pada pekerjaannya. Secara khusus, pada program pelatihan, pegawai yang dilatih harus menetapkan sasaran-sasaran untuk menggunakan berbagai keterampilan atau perilaku pada pekerjaannya, mengidentifikasi berbagai kondisi dimana mereka mungkin gagal menggunakannya, mengidentifikasi berbagai dampak positif dan negatif dari penggunaannya serta memantau hasilnya.

5. Memilih Metode Pelatihan

Berikut ini metode yang biasa dipergunakan dalam pelatihan:

a) *On The Job Training* (OJT)

Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana, mudah dan praktis dimana pegawai mempelajari tugasnya dengan mengamati perilaku pekerja lain saat bekerja, meskipun proses ini berjalan di bawah pengawasan langsung Sinambela (2016). Metode OJT sangat tepat

digunakan untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan yang dapat dipelajari dalam waktu tertentu, sedangkan manfaat dari metode pelatihan ini adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan, serta sarana yang jelas.

b) Latihan Instruksi Kerja atau *Job Instruction Training* (IJT)

Metode ini dirancang untuk memberikan bimbingan, latihan keterampilan *on the job* kepada berbagai lapisan pegawai. Berikut empat langkah untuk melaksanakan pelatihan dengan metode JIT menurut Sinambela (2016).

1. Seleksi dan persiapan yang teliti dari pelatih untuk pengalaman besar yang akan diikuti.
2. Penjelasan penuh dan demonstrasi oleh peserta latihan dari pekerjaan yang akan dilakukan.
3. Kinerja *on the job* percobaan oleh peserta latihan.
4. Sesi umpan balik dan mendalam untuk membahas kinerja peserta latihan dan persyaratan kerja.

c) Pengajaran di Ruang Kelas

Pengajaran di ruang kelas biasanya melibatkan pelatih yang memberikan ceramah kepada kelompok di ruang kelas walaupun dapat juga dilakukan di area pekerjaan dalam Sinambela (2016).

d. Metode Simulasi

Simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila

peserta pelatihan kembali ke tempat pekerja semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut dalam Sinambela (2016). Metode-metode simulasi ini mencakup simulator alat-alat, studi kasus, permainan peran dan teknik di dalam keranjang.

e. **Pemodelan Perilaku**

Setiap pembahasan pelatihan biasanya berlangsung selama empat jam dan berfokus pada suatu keterampilan antar pribadi, seperti melatih atau mengkomunikasikan ide-ide. Setiap pembahasan menyajikan dasar dibalik berbagai perilaku utama, rekaman video dan model pertunjukan berbagai perilaku utama, peluang-peluang praktik dengan menggunakan permainan peran, model evaluasi kinerja pada rekaman video dan pembahasan perancangan yang ditunjukkan untuk memahami cara berbagai perilaku utama dapat digunakan pada pekerjaan. Permainan dan model kerja berdasarkan berbagai peristiwa nyata pada pengaturan pekerjaan tentang kebutuhan dari orang-orang yang dilatih untuk menunjukkan keberhasilan.

f. **Metode *Vestibule***

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digambarkan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode *vestibule* merupakan metode pelatihan yang cocok bagi peserta yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama dalam Sinambela (2016). Pelaksanaan metode ini biasanya dalam beberapa hari sampai dengan

beberapa bulan tergantung pada materi yang disampaikan dan akan diawasi oleh instruktur.

g. Metode Belajar Campuran

Karena ada keterbatasan pembelajaran online terkait teknologi, pilihan orang-orang yang dilatih melakukan hubungan tatap muka dengan para instruktur dan pembelajaran lain, dan ketidakmampuan para organisasi menemukan waktu yang tidak terjadwal selama hari kerja untuk menyediakan pembelajaran dari dekstop, banyak organisasi pindah ke pendekatan pembelajaran campuran dalam Sinambela (2016). Metode belajar campuran menggabungkan pembelajaran *online*, pengajaran tatap muka, serta metode lain untuk menyebar materi pembelajaran.

h. Sistem Manajemen Pembelajaran

Sistem manajemen pembelajaran mengacu pada pentas teknologi yang digunakan untuk mengotomatisasi administrasi, pengembangan dan penyampaian seluruh program pelatihan organisasi dalam Sinambela (2016). Sistem manajemen pembelajaran dapat memberikan kemampuan untuk mengelola, mengirim dan melacak aktivitas-aktivitas pembelajaran kepada para organisasi, manajer dan pelatih. Sistem manajemen pembelajaran dapat membantu berbagai organisasi untuk mengurangi biaya lainnya yang berkaitan dengan pelatihan, mengurangi waktu penyelesaian program, meningkatkan keterjangkauan para organisasi untuk pelatihan di seluruh organisasi, serta memberikan kemampuan administrasi untuk melacak penyelesaian program dan pendaftaran kursus.

i. Metode Membangun Kelompok

Pelatihan diarahkan pada peningkatan berbagai keterampilan orang-orang yang dilatih dengan beberapa gagasan dan pengalaman, membangun identitas kelompok, memahami dinamika hubungan antarpribadi, serta mengenal kekuatan dan kelemahan baik dirinya sendiri maupun rekan kerjanya. Teknik-teknik kelompok berfokus pada membangun tim kerja yang efektif dalam meningkatkan berbagai keterampilan. Pegawai yang dilatih harus bergerak keluar zona kenyamanan pribadi, tetapi dalam batasan tertentu sehingga tidak mengurangi motivasi pegawai yang dilatih atau kemampuan untuk memahami tujuan dari program.

6. Evaluasi Program Pelatihan

Langkah keenam dalam proses pelatihan adalah evaluasi program pelatihan. Orang-orang yang dilatih dalam memahami hanya memfokuskan pada upaya-upaya pelatihan dan pengembangan mereka pada seleksi program Sinambela (2016). Manakah ukuran hasil pelatihan yang terbaik. Jawabannya bergantung pada pelatihan. Bila tujuan pelatihan diidentifikasi sebagai hasil-hasil yang terkait dengan bisnis, seperti tingkatan layanan pelanggan atau kualitas produk maka hasil tersebut harus disertakan pada evaluasi. Ukuran tersebut dapat membantu menentukan sejauh apa pegawai yang dilatih menggunakan materi pelatihan pada pekerjaan, sejauh apa pelatihan telah mengubah perilaku, keterampilan atau sikap.

2.2.5. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Mangkuprawira (2010), beberapa indikator pelatihan yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Tujuan
 - a. Meningkatkan keterampilan
 - b. Pencapaian hasil
2. Sasaran
Pencapaian sasaran yang jelas dan bermanfaat
3. Instruktur
 - a. Menyampaikan materi dengan baik
 - b. Menguasai materi
4. Materi
 - a. Penyampaian materi sesuai dengan tujuan
 - b. Materi pelatihan dipahami peserta pelatihan
5. Metode
Kesesuaian materi dengan kemampuan peserta
6. Peserta pelatihan
 - a. Kefokusan peserta
 - b. Pemahaman peserta mengenai tujuan pelatihan

2.3. Promosi Jabatan

2.3.1. Pengertian Promosi Jabatan

Pemberian Promosi Jabatan oleh organisasi atau instansi adalah sebuah bentuk penghargaan atau “*reward*” yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Berikut pengertian promosi jabatan menurut para ahli:

Siagian (2012) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.

Hasibuan (2016) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut.

2.3.2. Dasar – Dasar Promosi Jabatan

Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan atau pegawai Handoko (2012) adalah:

- a. Pengalaman (lamanya pengalaman kerja karyawan)
- b. Kecakapan (keahlian dan kecakapan)

- c. Kombinasi kecakapan dan pengalaman (lamanya pengalaman dan kecakapan)

2.3.3. Tujuan Promosi Jabatan

Keberhasilan instansi atau organisasi pada dasarnya dapat didukung dengan program yang efektif, dimana dengan adanya promosi jabatan pegawai akan diberikan pengakuan dari instansi atau organisasi atas kemampuan dan hasil kerjanya. Oleh karena itu promosi jabatan merupakan hal yang paling dinantikan guru. Hasibuan (2013) mengemukakan, tujuan umum diberikannya promosi, yaitu:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

2.3.4. Indikator Promosi Jabatan

Simamora (2010), komponen dari promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan

Promosi jabatan di perusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh manajemen.

2. Kemampuan

Promosi jabatan di perusahaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dengan turut mempertimbangkan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

3. Keadilan

Perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan.

4. Prosedur

Promosi jabatan di perusahaan harus memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur.

2.4. Kajian Penelitian Terdahulu

Temuan-temuan pada hasil penelitian sebelumnya sangat bermanfaat untuk dijadikan bahan masukan maupun pembandingan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti turut mengkaji berbagai penelitian terdahulu yang meneliti masalah yang sama atau hampir sama dengan penelitian ini. Pada Tabel 2.1 berikut disajikan beberapa penelitian terdahulu tersebut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil/Temuan	Metode Analisis
1	Riza Rezita (2014)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)	Menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY).	Regresi Linier Berganda.
2	Listiyo (2016)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai BANK JATIM Kediri	Penilaian, prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri.	Regresi Linier Berganda.

3	Murniati (2016)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep.	Regresi Linier Berganda.
4	Flavia Da Costa Henriques (2014)	Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Instituto Nacional da administração Publica (INAP) Timor Leste	Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Instituto Nacional da Administração Publica (INAP) Timor Leste.	Regresi Linier Berganda.
5	Rahmatiah (2018)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutong Dan Gunung Kidul	Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutong Dan Gunung Kidul.	Regresi Linier Berganda.

2.5. Kerangka Konseptual

a. Pendidikan berpengaruh terhadap promosi jabatan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Hasil penelitian Engko dan Gudono (2012) menemukan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Begitu pula hasil penelitian Waridin (2014) menemukan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

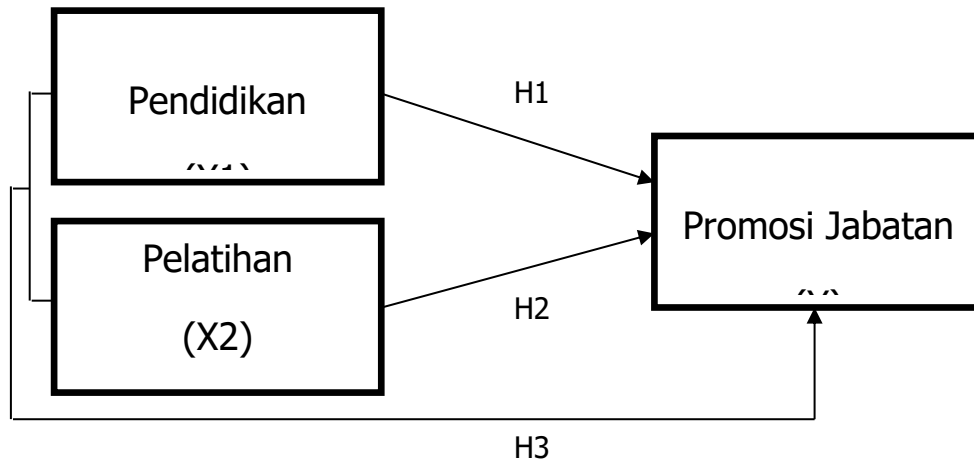
b. Pelatihan berpengaruh terhadap promosi jabatan

Sinambela (2016) menyatakan pelatihan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Hasil penelitian Arif (2017) bahwa setiap peningkatan pelatihan akan diikuti kenaikan promosi jabatan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

c. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap promosi jabatan

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Berdasarkan hasil penelitian Agus (2015) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT. Panarub Industry Tangerang. Sejalan dengan penelitian Mirayanti (2015) bahwa secara simultan loyalitas, pendidikan, pelatihan serta kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli.

Dari hubungan diatas dapat ditampilkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1.

Kerangka Konseptual Variabel Penelitian

2.6. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka variabel penelitian ini, maka hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

H1: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se kota Binjai.

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan guru guru pada SMP Negeri se kota Binjai.

H3: Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan termasuk dalam tipe desain penelitian kausal yaitu untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variabel dan peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan. Selain mencari hubungan kausal, penelitian ini juga bersifat deskriptif.

Metode deskriptif kuantitatif dipergunakan untuk pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dan tujuannya adalah untuk mencari gambaran yang sistematis dan fakta akurat. Adapun sifat penelitian mencoba untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada objek penelitian.

3.2. Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan satuan analisis yang merupakan sasaran penelitian. Populasi juga dibatasi sebagai kumpulan subyek perilaku atau karakteristik yang menjadi pusat perhatian, sehingga daripadanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Penelitian ini dilakukan di 15 SMP Negeri pada Dinas Pendidikan Kota Binjai yang berjumlah 684 orang guru dengan rincian pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Jumlah Guru SMP Negeri Se Kota Binjai

Nama Sekolah	Jumlah Guru(Orang)
SMP Negeri 1	50
SMP Negeri 2	45
SMP Negeri 3	48
SMP Negeri 4	43
SMP Negeri 5	49
SMP Negeri 6	51
SMP Negeri 7	50
SMP Negeri 8	40
SMP Negeri 9	39
SMP Negeri 10	48
SMP Negeri 11	44
SMP Negeri 12	40
SMP Negeri 12	50
SMP Negeri 14	48
SMP Negeri 15	39
Total Guru	684

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Binjai (2020)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *proportional random sampling* dengan menggunakan rumus slovin.”

Berdasarkan populasi tersebut, ditentukan total responden dengan menggunakan rumus Slovin.

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

Dimana :

n : Jumlah sampel yang dicari

N : Jumlah populasi

e^2 : Standar Error (10%)

$$n = \frac{684}{1+684(0,1)^2}$$

$$n = \frac{684}{7,84} = 88$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 responden. Untuk menentukan besarnya responden pada setiap bagian dilakukan dengan alokasi proporsional agar responden yang diambil lebih proporsional. Adapun profil dari responden berdasarkan sekolah yaitu:

Tabel 3.2 Responden Berdasarkan Proporsional

No	Sekolah	Populasi	Responden
1	SMP Negeri 1	50	7
2	SMP Negeri 2	45	6
3	SMP Negeri 3	48	6
4	SMP Negeri 4	43	5
5	SMP Negeri 5	49	7

6	SMP Negeri 6	51	7
7	SMP Negeri 7	50	7
8	SMP Negeri 8	40	5
9	SMP Negeri 9	39	4
10	SMP Negeri 10	48	6
11	SMP Negeri 11	44	6
12	SMP Negeri 12	40	5
13	SMP Negeri 12	50	7
14	SMP Negeri 14	48	6
15	SMP Negeri 15	39	4
Total Guru		684	88

Sumber : Dinas Pendidikan Kota binjai (2020)

3.3. Identifikasi Operasional Variabel

3.3.1. Defenisi Variabel

1. Variabel Independen

Sugiyono (2014) variabel independen adalah sebagai berikut: “Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Variabel penelitian adalah X1 (pendidikan) dan X2 (pelatihan).

2. Variabel Dependen

Sugiyono (2014) variabel dependen adalah sebagai berikut: “Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.” Variabel penelitian adalah Y (promosi jabatan).

3.3.2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Selanjutnya dijelaskan secara operasional pengertian, variabel serta butir-butir masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan

Siagian (2012) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya..Variabel promosi jabatan (Y) diukur menggunakan 4 indikator sebagai berikut:

1. Kesempatan
2. Kemampuan
3. Keadilan
4. Prosedur

2. Pendidikan

Hardjanto (2012) menyebutkan bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan, fikiran, watak, karakter dan sebagainya. Variabel pendidikan (X1) diukur menggunakan 4 indikator yaitu

5. Reaksi,
6. Pembelajaran
7. Perilaku
8. Hasil

3. Pelatihan

Sedarmayanti (2014), pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.

Variabel pelatihan (X2) diukur menggunakan 6 indikator yaitu:

1. Tujuan
2. Sasaran
3. Instruktur
4. Materi
5. Metode
6. Peserta pelatihan

Tabel 3.3. Defenisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Promosi Jabatan	Pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Siagian (2012)	1. Kesempatan	a. Jenjang karir	Likert
				b. Kesesuaian	
			2. Kemampuan	a. Kedisiplinan	
				b. Pengalaman Kerja	
			3. Keadilan	a. Penilaian	
				b. Kompetensi	
			4. Prosedur	a. Kejelasan Prosedur	
				b. Pelaksanaan	
2	Pendidikan	Peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan atau ketrampilan, fikiran, watak, karakter dan sebagainya. Hardjanto (2012)	1. Reaksi	a. Instruksi/ Pelatih	Likert
				b. Fasilitas	
				c. Jadwal	
				d. Media	
				e. Materi	
			2. Pembelajaran	Pembelajaran	
			3. Perilaku	Perilaku	
			4. Hasil	Hasil	
3	Pelatihan	Proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok	1. Tujuan	c. Meningkatkan keterampilan	Likert
				d. Pencapaian Hasil	

	dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu. Sedarmayanti (2014)	2. Sasaran	Pencapaian sasaran yang jelas dan bermanfaat
		3. Instruktur	c. Menyampaikan materi dengan baik
			d. Menguasai Materi
		4. Materi	a. Penyampaian Materi Sesuai Dengan Tujuan
			b. Materi Pelatihan Dipahami Peserta
		5. Metode	Kesesuaian Materi Dengan Kemampuan Peserta
6. Peserta Pelatihan	a. Kefokusan Peserta		
	b. Pemahaman Peserta Mengenai Tujuan Pelatihan		

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan guna memperoleh data menggunakan teknik-teknik di bawah ini:

- a. Kuisisioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup yang diajukan kepada responden. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data deskriptif yang dikuantifikasikan yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dengan model kajian skala indeks dengan 5 alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan dalam daftar kuisisioner. Skala yang digunakan tersebut merupakan skala likert. Adapun rentang penilaian yang dipakai dalam kuisisioner adalah 1 – 5, pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skor Penilaian

Penilaian	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

- b. Wawancara yaitu melakukan wawancara langsung baik dengan Aparatur Daerah terpilih untuk menggali informasi tambahan yang tidak dapat diperoleh dari daftar pertanyaan.
- c. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap responden yang telah ditetapkan sampel.

Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, data-data tertulis lainnya yang telah ada. Data ini diambil untuk melengkapi data primer terutama yang diperoleh melalui kuisisioner.

3.5. Uji Instrumen Penelitian

Penyusunan Instrumen penelitian disesuaikan dengan definisi operasional yang telah diuraikan pada materi sebelumnya. Kuesioner dalam penelitian ini dirancang menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Sedangkan pernyataan-pernyataan atau instrument dalam setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada indikator penelitian dan dengan memodifikasi dari penelitian yang sudah ada. Uji coba instrumen yang akan dilakukan meliputi :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

- a. Jika $r_{hitung} > 0,30$, maka butir pertanyaan tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < 0,30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

Sugiyono (2018) Pengujian validitas diperoleh dari mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Hasil korelasi bagian total inilah yang diuji signifikansinya untuk menentukan valid tidaknya item tersebut terhadap faktornya. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

x = skor tiap item

y = skor total tiap item

n = jumlah responden

2. Reliabilitas

Uji Reliabilitas biasa bertujuan untuk memperoleh instrumen yang benar-benar dapat dipercaya. Ghazali (2008) konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika Cronbach's Alpha $> 0,60$ variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian ini dikatakan data yang valid dan reliabel. Pengujiannya dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach* (Nurgiantoro, 2002) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana :

r : Koefisien reliabilitas yang dicari

k : Jumlah butir pertanyaan (soal)

σ_i^2 : Varian butir – butir pertanyaan (soal)

σ^2 : Varians skor test

3.6. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai model variabel pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan serta mengidentifikasi karakteristik masing-masing dalam bentuk frekuensi dan presentasi.

2. Uji Asumsi Klasik

Regresi linier berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias. Bila asumsi tersebut tidak terpenuhi maka akan muncul gejala sebagai berikut:

a. Gejala Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas atau tidak diantara variabel bebas dengan variabel terikat. Terdapatnya korelasi yang sempurna/tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebas (*independent variables*) yang dilambangkan dengan $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$. Mengukur multikolinieritas dilihat dari nilai *Tolerance* atau VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai Toleransi > 5 maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut harus dibuang (atau sebaliknya).

b. Gejala Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengecek apakah sebaran data Y bersifat random untuk setiap nilai variabel X. Mengukur heterokedastisitas dilihat dari nilai signifikan korelasi Rank Spearman. Jika signifikan $> \alpha$, maka tidak terdapat heterokedastisitas dan jika signifikan $< \alpha$ maka terdapat heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Penggunaan model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data berdistribusi normal, terpenuhinya syarat normalitas akan menjamin dapat dipertanggung-jawabkannya model analisis yang digunakan sehingga kesimpulan yang diambil juga dapat dipertanggungjawabkan.

Pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik normalitas, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan *analys Normal P-P Plot of Regression standardized Residual* (Santoso, 2001).

3. Uji Model Regresi

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh sebab akibat yang didasarkan pada pengetahuan, perumusan teori dalam asumsi, juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian serta menafsir hubungan tersebut. Analisis ini dikembangkan sebagai suatu metode untuk mempelajari pengaruh secara langsung dari variabel bebas (*independen*) terhadap variabel tergantung (*dependen*) (Marniati, 2001)

Metode ini diyakini akan membantu menentukan pengaruh variabel-variabel penelitian secara langsung. Sedangkan persamaan untuk model hipotesis analisis regresi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

a = Nilai Konstanta

X_1	= Pendidikan
X_2	= Pelatihan
Y	= Promosi Jabatan
e	= Standart Error
b_1, b_2	= koefisien regresi

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji signifikansi parsial pengaruh X_1 dan X_2 digunakan uji t, dimana nilai t hitung diperoleh dari :

$$t_{hitung} = \frac{bjt}{sbj}$$

Dimana :

t_{hitung} = nilai t,

b_j = nilai koefisien regresi

S_{bj} = Standar error koefisien regresi

Sedang besarnya nilai kritis (t tabel) dapat dilihat dalam tabel statistik t sesuai dengan tingkat signifikansinya dengan nilai df (*degree of freedom*).

Langkah-langkah pengujian tersebut dapat dilakukan sebagai berikut :

- $H_0 : b_i = 0$ variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- $H_1 : b_i \neq 0$ variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Bila t hitung lebih kecil dari t tabelnya maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Apabila t hitung > t tabel dengan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila t hitung < t tabel.

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji F. Bila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabelnya maka dinyatakan bahwa paling tidak ada satu variabel bebasnya yang memberikan sumbangan memprediksi nilai variabel independennya. Sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabelnya maka dinyatakan tidak satupun variabel bebasnya memberikan sumbangan memprediksi nilai variabel terikatnya. Nilai F hitung diperoleh dari :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = jumlah variabel

n = jumlah pengamatan

Nilai F tabel dapat dilihat dalam tabel sesuai dengan tingkat signifikansinya dan tingkat df (*degree of freedom*). Langkah-langkah pengujian tersebut dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ variabel bebas secara bersama - sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- b. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ variabel bebas secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel terikat

Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur proporsi atau persentase variabel bebas yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai koefisien determinasi yang merupakan besaran non negatif. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 - 1. Nilai koefisien yang mendekati angka 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dan bila nilai koefisien semakin kecil dan mendekati angka 0, maka semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus rumus dari koefisien determinansi adalah:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan serta pembahasan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diperlukan.

4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran sampel dalam penelitian ini.

Data deskripsi tentang karakteristik responden, diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada guru – guru SMP Negeri se Kota Binjai (15 SMP Negeri) sebanyak 88 orang. Berdasarkan kuesioner yang disebar diperoleh karakteristik responden yang diuraikan pada Tabel 4.1 berikut :

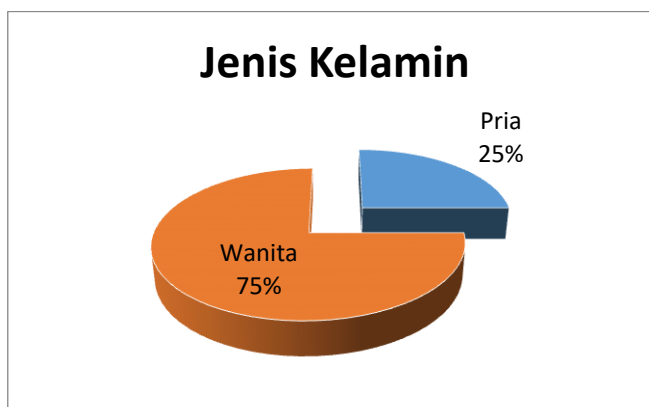
Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Distribusi Responden	Jumlah	
		Orang	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	22	25
	Perempuan	66	75
Usia	< 30 tahun	6	7
	31 s/d 40 tahun	34	39

	41 s/d 50 tahun	41	47
	> 51 tahun	7	8
Pendidikan Akhir	D3	0	0
	S1	80	91
	S2	8	9
Masa Kerja	< 5 tahun	3	3
	5 – 10 tahun	19	22
	10 – 15 tahun	37	42
	> 15 tahun	29	33

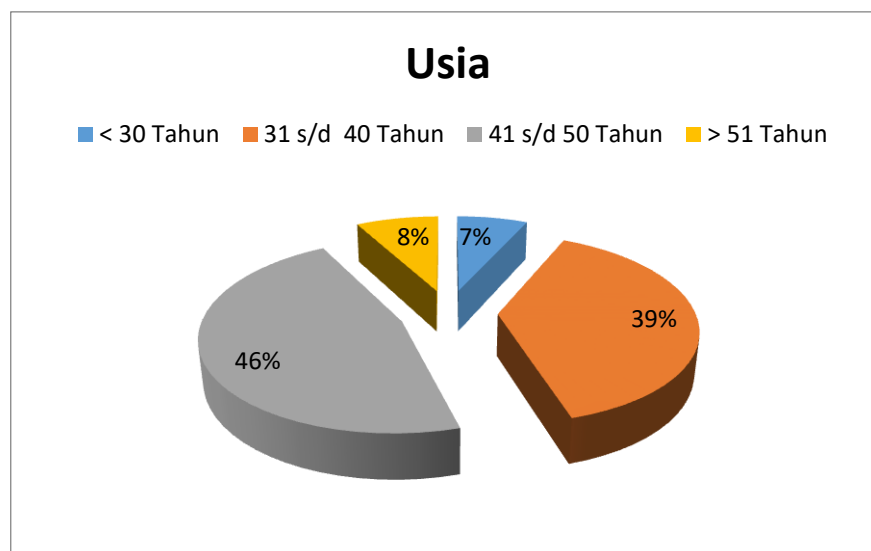
Sumber : Hasil Data Primer (2020)

Dari Tabel 4.1 di atas maka gambaran secara umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :



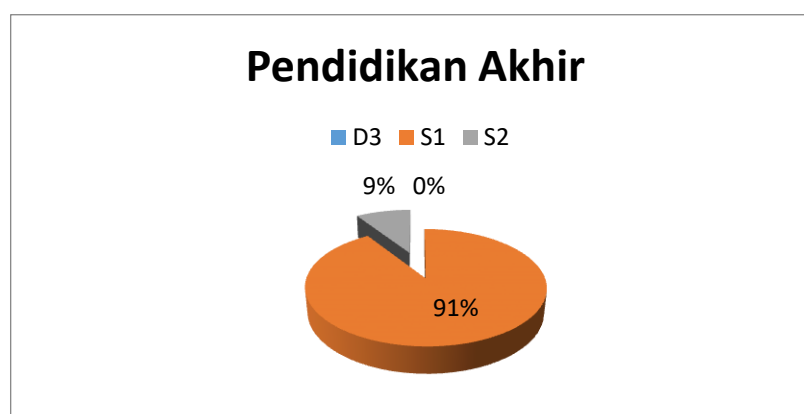
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Hasil Olahan Penulis(2020)

Dari Gambar 4.1 di atas responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa guru yang menjadi responden lebih didominasi oleh guru wanita sebanyak 66 orang atau 75% dibandingkan guru pria hanya 22 orang atau 25%. Sedangkan responden berdasarkan usia disajikan pada Gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Sumber: Hasil Olahan Penulis(2020)

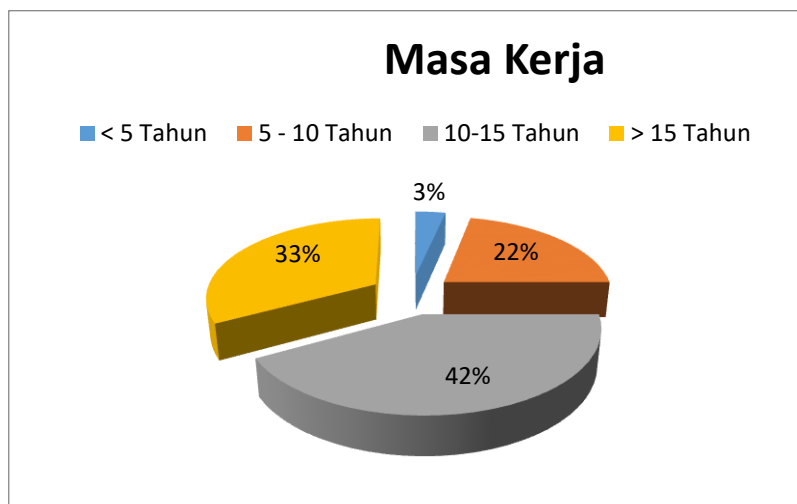
Dari gambaran responden berdasarkan usia, dapat dilihat bahwa guru SMP se Kota Binjai lebih didominasi oleh guru yang memiliki usia 41 – 50 tahun sebanyak 41 orang atau 47 % dan usia 31 s/d 40 tahun sebanyak 34 orang atau 39%. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir, disajikan pada Gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir
Sumber: Hasil Olahan Penulis(2020)

Dari gambaran responden berdasarkan pendidikan, dapat dilihat bahwa pendidikan akhir guru se Kota Binjai lebih didominasi S1 sebanyak 80 orang atau

91%, Namun terdapat juga beberapa guru yang telah memiliki gelar S2 sebanyak 8 orang atau 9% .Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja, disajikan pada Gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Hasil Olahan Penulis(2020)

Dari gambaran responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat bahwa guru yang menjadi responden merupakan guru yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama meskipun terdapat guru yang masih baru. Masa kerja 10 – 15 tahun sebanyak 37 orang atau 42%, 15 tahun sebanyak 29 orang atau 33%, 5 – 10 tahun sebanyak 19 orang atau 22% dan < 5 tahun sebanyak 3 orang atau 3%.

4.1.1. Penjelasan Atas Variabel Penelitian

Penelitian ini menghubungkan antara variabel terikat yaitu promosi jabatan (Y) dengan variabel bebas, yaitu pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2). Masing-masing variabel dituangkan dalam bentuk indikator dan setiap indikator dibuatkan pertanyaannya / instrumennya. Dari hasil yang diperoleh melalui daftar

pertanyaan dengan responden sebanyak 88 orang maka hasilnya dapat dijelaskan berikut ini.

4.1.1.1. Penjelasan Jawaban Responden Atas Variabel Pendidikan

Dari hasil pengumpulan jawaban responden, variabel pendidikan lebih didominasi pada skala setuju. Dari 8 butir pertanyaan 8 mendapatkan jawaban tertinggi pada skala setuju. Adapun jawaban dari responden adalah sebagai berikut: pertanyaan X1.1 sebesar 44 orang atau 50%, X1.2 sebanyak 50 orang atau 51%, X1.3 sebesar 67 orang atau 76,14 %, X1.4 sebanyak 58 orang atau 65,91%, X1.5 sebanyak 60 orang atau 68,18%, X1.6 sebanyak 66 orang atau 75%, X1.7 sebanyak 54 orang atau 61,36 % dan X1.8 sebanyak 65 orang atau 73,86%. Penjelasan jawaban responden atas pendidikan disajikan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Jawaban Responden Atas Variabel Pendidikan

Keterangan	Skor 1(STS)	Skor 2(TS)	Skor 3 (N)	Skor 4 (S)	Skor 5 (SS)
X1.1	0%	0%	1,14%	50%	48,86%
X1.2	0%	0%	2,27%	56,82%	40,91%
X1.3	0%	1,14%	7,95%	76,14%	14,77%
X1.4	0%	0%	3,41%	65,91%	30,68%
X1.5	0%	0%	5,68%	68,18%	26,14%
X1.6	0%	1,14%	2,27 %	75%	21,59%
X1.7	0%	0%	3,14%	61,36%	35,23%
X1.8	0%	1,14%	0%	73,86%	26,14%

Sumber : Hasil Data Primer (2020)

4.1.1.2. Penjelasan Jawaban Responden Atas Variabel Pelatihan

Dari hasil pengumpulan jawaban responden, variabel pelatihan lebih didominasi pada skala setuju. Dari 10 butir pertanyaan 10 mendapatkan jawaban

tertinggi pada skala setuju. Adapun jawaban dari responden adalah sebagai berikut: pertanyaan X2.1 sebesar 58 orang atau 65,91%, X2.2 sebanyak 67 orang atau 76,14%, X2.3 sebesar 68 orang atau 77,27 %, X2.4 sebanyak 60 orang atau 68,18%, X2.5 sebanyak 51 orang atau 57,95%, X2.6 sebanyak 62 orang atau 70,45%, X2.7 sebanyak 62 orang atau 70,45 %, X2.8 sebanyak 68 orang atau 77,27%, X2.9 sebanyak 65 orang atau 73,86 dan X2.10 sebanyak 70 orang atau 79,55%. Penjelasan jawaban responden atas pelatihan disajikan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Jawaban Responden Atas Variabel Pelatihan

Keterangan	Skor 1(STS)	Skor 2 (TS)	Skor 3 (N)	Skor 4 (S)	Skor 5 (SS)
X2.1	0%	0%	2,27%	65,91%	31,82%
X2.2	0%	0%	4,55%	76,14%	19,32%
X2.3	0%	0%	1,14%	77,27%	21,59%
X2.4	0%	0%	5,68%	68,18%	26,14%
X2.5	0%	0%	4,55%	57,95%	37,50%
X2.6	0%	0%	4,55%	70,45%	25%
X2.7	0%	0%	4,55%	70,45%	25%
X2.8	0%	0%	9,09%	77,27%	13,64%
X2.9	0%	0%	9,09%	73,86%	17,05%
X2.10	0%	0%	5,68%	79,55%	14,77%

Sumber : Hasil Data Primer (2020)

4.1.1.3.Penjelasan Jawaban Responden Atas Variabel Promosi Jabatan

Dari hasil pengumpulan jawaban responden, variabel pelatihan lebih didominasi pada skala setuju. Dari 8 butir pertanyaan 8 mendapatkan jawaban tertinggi pada skala setuju. Adapun jawaban dari responden adalah sebagai berikut: pertanyaan Y1 sebesar 65 orang atau 73,86%, Y2 sebanyak 46 orang atau

52,27%, Y3 sebesar 64 orang atau 77,73 %, Y4 sebanyak 72 orang atau 81,82%, Y5 sebanyak 72 orang atau 81,82%, Y6 sebanyak 69 orang atau 78,41%, Y7 sebanyak 71 orang atau 80,68 %, dan Y8 sebanyak 60 orang atau 68,18%. Penjelasan jawaban responden atas promosi jabatan disajikan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Jawaban Responden Atas Variabel Promosi Jabatan

Keterangan	Skor 1(STS)	Skor 2 (TS)	Skor 3 (N)	Skor 4 (S)	Skor 5 (SS)
Y1	0%	1,14%	14,77%	73,86%	10,23%
Y2	0%	7,95%	32,95%	52,27%	6,82%
Y3	0%	0%	3,41%	72,73%	23,86%
Y4	0%	0%	2,27%	81,82%	15,91%
Y5	0%	0%	2,27%	81,82%	15,91%
Y6	0%	0%	4,55%	78,41%	17,05%
Y7	0%	0%	6,82%	80,68%	12,50%
Y8	0%	0%	4,55%	68,18%	27,27%

Sumber : Hasil Data Primer (2020)

4.2. Hasil Pengujian

4.2.1. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

4.2.1.1. Hasil Uji Validitas

Dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS) Version 24,0*, maka diperoleh hasil uji validitas instrumen yang disajikan pada Tabel 4.5 sampai dengan Tabel 4.7.

Tabel 4. 5 Validitas Pendidikan

Indikator Pendidikan	Koefisien Korelasi (r)	Ket
	Pendidikan untuk menambah pengetahuan guru	0,695

Guru diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan	0,707	Valid
Jadwal pendidikan tidak mengganggu tugas	0,619	Valid
Pelaksanaan pendidikan berkesinambungan sesuai dengan konteks perkembangan zaman	0,724	Valid
Pelaksanaan pendidikan harus berhubungan dengan tugasnya	0,808	Valid
Pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan	0,578	Valid
Pendidikan dapat mengubah perilaku guru semakin lebih baik	0,703	Valid
Umpan balik pendidikan bermanfaat dengan tugasnya	0,780	Valid

Sumber : Hasil data primer diolah (2020)

Tabel 4. 6 Validitas Pelatihan

Indikator Pelatihan	Koefisien Korelasi (r)	Ket
Tujuan pelatihan meningkatkan ketrampilan	0,749	Valid
Hasil pelatihan mampu meningkatkan ketrampilan	0,740	Valid
Pencapaian sasaran pelatihan jelas dan bermanfaat	0,705	Valid
Instruktur menyampaikan materi dengan baik	0,761	Valid
Instruktur menguasai materi pelatihan	0,795	Valid
Penyampaian materi sesuai dengan tujuan	0,856	Valid
Materi yang disampaikan mudah dipahami	0,751	Valid
Kesesuaian materi dengan kemampuan peserta	0,610	Valid
Peserta fokus dalam melakukan pelatihan	0,723	Valid
Peserta memahami tujuan pelatihan	0,763	Valid

Sumber : Hasil data primer diolah (2020)

Tabel 4. 7 Validitas Promosi Jabatan

Indikator Promosi Jabatan	Koefisien Korelasi (r)	Ket
Sekolah memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan	0,598	Valid
Meningkatkan pendidikan dan pelatihan agar dipromosikan pimpinan	0,549	Valid
Menaati peraturan yang telah ditetapkan	0,629	Valid
Memiliki pengalaman kerja sesuai persyaratan	0,633	Valid
Melakukan penilaian terhadap prestasi yang didapatkan guru	0,730	Valid
Mempertimbangkan kompetensi guru	0,791	Valid

Prosedur yang ditetapkan jelas dan baku	0,709	Valid
Pelaksanaan yang dilakukan secara adil dan jujur	0,672	Valid

Sumber : Hasil data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 sampai tabel 4.7 menunjukkan bahwa indikator pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan dinyatakan valid dikarenakan koefisien relasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30 diperkuat dengan pendapat Menurut Sugiono (2005) bahwa “Jika nilai validitas *Corrected Item Total Correlation* setiap pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid”, selain itu dapat juga kita lihat dari nilai signifikansi (1-tailed) yang berada dibawah α sebesar 5% maka butir pertanyaan tersebut dianggap sudah valid.

4.2.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan menggunakan metode belah dua *split-half* (ganjil dan genap) dengan hasil *print out* SPSS dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan, Pelatihan Dan Promosi Jabatan

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Pendidikan	0,772	Reliabel
2	Pelatihan	0,775	Reliabel
3	Promosi Jabatan	0,794	Reliabel

Sumber : Hasil data primer diolah (2020)

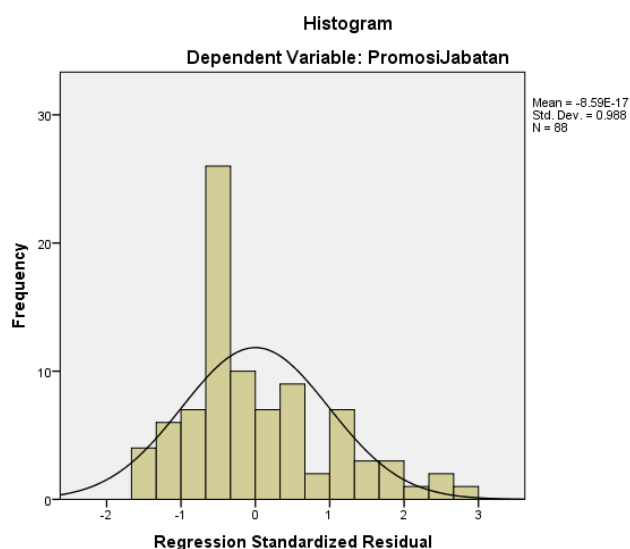
Berdasarkan Tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam instrumen variabel pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan dapat dikatakan reliabel. Dasar penentuan uji reliabilitas kuesioner penelitian ini

mengacu kepada kriteria yang ditetapkan Imam Ghozali (2005) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

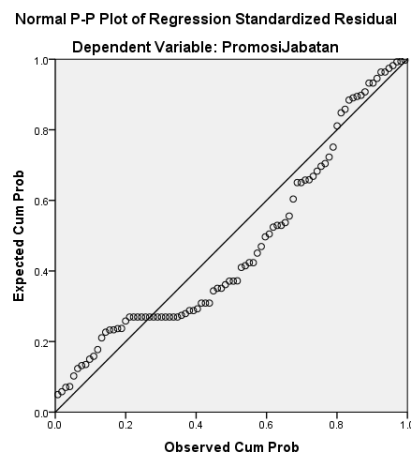
4.2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variable bebas. Cara yang digunakan adalah dengan melihat tampilan grafik histogram yang memberikan pola distribusi normal karena meyebar secara merata ke kiri dan kekanan. Atau dapat juga dari grafik Normal P-P plot. Jika Grafik Normal Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun tampilan grafik histogram pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan dapat dilihat pada Gambar 4.5. berikut :



**Gambar 4.5. Histogram Promosi Jabatan sebagai Variabel Dependen
Sumber : Hasil data primer diolah (2020)**

Tampilan grafik histogram diatas memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan.



Gambar 4.6. Grafik Normal Plot Promosi Jabatan sebagai Variabel Dependen

Sumber : Hasil data primer diolah (2020)

Pada Gambar P-P Plot diatas ini terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($Tolerance < 0.10$) dan (2) *Variance inflation factor* ($VIF > 10$). Adapun hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

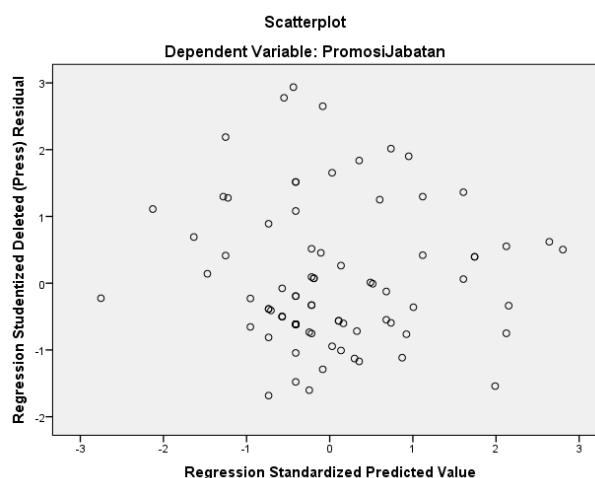
Tabel 4. 9 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pendidikan	.719	1.391
Pelatihan	.719	1.391

Berdasarkan hasil diatas terlihat nilai VIF untuk variabel pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan lebih kecil dari 10 yaitu (1,391 dan 1,391). Sedangkan nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0.10 yaitu (0,719 dan 0,719), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

4.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.



Gambar 4.7. Diagram Scatterplot Promosi Jabatan sebagai Variabel Dependen

Sumber : Hasil data primer diolah (2020)

Berdasarkan Gambar 4.8di atas dari hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta

tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas

4.2.3. Uji Analisis Regresi

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh sebab akibat yang didasarkan pada pengetahuan, perumusan teori dalam asumsi, juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian serta menafsir hubungan tersebut. Analisis ini dikembangkan sebagai suatu metode untuk mempelajari pengaruh secara langsung dari variabel bebas pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2) terhadap variabel terikat promosi jabatan (Y). Hasil analisis regresi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10: Analisis Regresi Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.798	3.469		3.401	.001
	Pendidikan	.275	.115	.248	2.387	.019
	Pelatihan	.322	.081	.413	3.977	.000

Sumber : Hasil data primer diolah (2020)

Dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 11,798 + 0,275 X_1 + 0,322 X_2$$

(2,387) (3,977)

Dari persamaan diatas bahwa hasil regresi di atas menunjukkan bahwa kedua koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif dengan nilai konstanta

11,798. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,275 menjelaskan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dimana jika variabel pendidikan bertambah 1 satuan, maka promosi jabatan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.275 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,322 menjelaskan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dimana jika variabel pelatihan bertambah 1 satuan, maka promosi jabatan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.322 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

4.2.4. Uji Determinasi

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,341 atau 34,1% sedangkan sisanya 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11 Koefisien Determinansi Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.325	2.372

Sumber : Hasil data primer diolah (2020)

4.2.5. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel *independen* yaitu pendidikan dan pelatihan terhadap variabel *dependen* yaitu

promosi jabatan. Uji simultan adalah pengujian serempak yaitu keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak, pengujian ini dapat kita lakukan dengan melihat tampilan Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Simultan Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.993	2	123.497	21.957	.000 ^b
	Residual	478.086	85	5.625		
	Total	725.080	87			

Sumber : Hasil data primer diolah (2020)

Dari Tabel 4.12 diatas diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 21,957 dan F_{tabel} sebesar 2,71 , dalam hal in F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dibandingkan dengan α sebesar 5%. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan.

2. Uji Parsial (t)

Pengujian variabel bebas secara pasial terhadap variabel terikat dilakukan dengan Uji t dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan Tabel 4.10 diatas hasil pengolahan data diperoleh bahwa pendidikan nilai t_{hitung} sebesar 2.387 sedangkan t_{table} 1.662 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) dengan signifikasi 0,019 lebih kecil dibandingkan dengan α sebesar 5%. Dengan demikian secara parsial variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan.

Hasil pengolahan data diperoleh bahwa pelatihan nilai t_{hitung} sebesar 3,977 sedangkan t_{tabel} 1.662 (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan α sebesar 5%. Dengan demikian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan.

4.3 Pembahasan

1. Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan Guru Pada SMP Negeri se Kota Binjai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se Kota Binjai. Berdasarkan hasil Analisis regresi diperoleh nilai sig $0,019 < 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan promosi jabatan guru pada SMP Negeri se Kota Binjai. Besarnya pengaruh pendidikan terhadap promosi jabatan sebesar 0,275 atau 27,5%. Hasil penelitian Engko dan Gudono (2012) menemukan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

2. Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Guru Pada SMP Negeri se Kota Binjai

Hipotesis ke dua menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se Kota Binjai. Berdasarkan hasil Analisis regresi diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif namun signifikan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se Kota Binjai. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap promosi jabatan sebesar 0,322 atau 32,2%. Hasil penelitian Arif (2017) bahwa setiap peningkatan pelatihan akan diikuti kenaikan promosi jabatan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

3. Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Guru Pada SMP Negeri se Kota Binjai

Hipotesis ke tiga menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se Kota Binjai. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai sig $0,000 < 0.05$ maka hipotesis diterima, artinya pendidikan dan pelatihan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan guru pada SMP Negeri se Kota Binjai dengan besarnya F hitung sebesar 21,957. hasil penelitian Agus (2015) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Sejalan dengan penelitian Mirayanti (2015) bahwa secara simultan loyalitas, pendidikan, pelatihan serta kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se Kota Binjai. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan hasil penelitian membuktikan bahwa:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada guru SMP Negeri se Kota Binjai.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se Kota Binjai.
3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan guru pada SMP Negeri se Kota Binjai.

5.2. Saran

Sesuai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, peneliti mencoba untuk saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya guru – guru SMP Negeri se Kota Binjai lebih meningkatkan pendidikan dan pelatihan secara mandiri tanpa harus menunggu diselenggarakan oleh instansi terkait.
2. Sebaiknya peneliti berikutnya lebih mengembangkan indikator penelitian dan memperkaya variabel atau melakukan analisis dengan tehnik yang lain,

misalnya dengan Path Analysis, agar penelitian yang dilakukan lebih memberikan wacana baru.

3. Bagi Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan disarankan agar hasil penelitian ini dapatnya menjadikan bahan acuan dan referensi baik bagi dosen maupun mahasiswa yang akan melakukan penelitian replikasi terutama yang menyangkut variabel penelitian sebagaimana yang telah dilakukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman, Fuad. 2011. “Pengembangan Profesionalitas Guru” dalam Modul A Pengembangan Profesionalisme Guru. UNSRI Palembang
- Agus Yulistiyono.2015. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan di PT. Panarub Industry Tangerang.Universitas Muhammadiyah Tangerang: Tangerang
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu. Abdurrahman
- Edy Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta
- Engko dan Gudono (2012), Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja PT Pos Indonesia Yogyakarta. JAAI. Vol 11 No.2.
- Eryilmaz A & Mutlu T. 2017. “Yasam boyu gelisim yaklasimi perspektifinden kariyer gelisimi ve ruhsagligi [Career development and mental health from the perspective of life-span development approach]”. *Current Approaches in Psychiatry*, 9(2):227–249.
- Flavia Da Costa Henriques. (2014). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Instituto Nacional da administração Publica Timor Leste). Skripsi: Universitas Udayana.
- Harjanto, B. 2012. Merangsang & Melejitkan Minat Baca Anak Anda. Yogyakarta: Manika Books.
- Handoko dalam buku melayu S.P. Hasibuan (2010), Proses Motivasi, Jakarta, PT Bumi Askara.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Henry Simamora, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Herry Hermawan. 2010. Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Universitas Terbuka
- Kirkpatrick, Donald. L dan James D. Kirkpatrick. 2006. Evaluating Training Programs (The Four Edition). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

- Listiyo Dwi.2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai BANK JATIM Kediri.Kediri: UN PGRI Kediri
- Mangkuprawira, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Mirayanti.2015. Pengaruh Loyalitas, Pendidikan, Pelatihan Serta Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 95-104 ISSN: 2302-2019
- Murniati.2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. Makassar : Universitas Negeri Makassar.
- Nanang Fattah, 2023. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rahmatiah.2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutong Dan Gunung Kidul. Universitas Indraprasta PGRI Jurnal SAP Vol. 2 No. 3 April 2018. p-ISSN: 2527-967X e-ISSN: 2549-2845
- Riza Rezita.2014 Riza Rezita. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada badan perpustakaan dan arsip daerah istimewa yogyakarta (BPAD DIY).Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Suparyadi.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.Jakarta :Andi
- Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
- Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Waridin Mohamad. 2014. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pegawai Kota Malang,Jurnal ekonomi dan Bisnis Vol 7 No2 .

Yurasti dan Mahdona.2017.Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan Di RSI Ibnu SImpang Empat Pasaman Barat. ISSN:2407-8565;E-ISSN:2579-5295

Zainal,V.R,Ramly.M.Mutis,Thaby & Arafah.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta:Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN 1

KATA PENGANTAR

Dalam rangka penyusunan tesis Program Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan, saat ini saya sedang melaksanakan penelitian yang berjudul “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROMOSI JABATAN GURU (Studi Kasus Pada SMP Negeri Se Kota Binjai).” Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu untuk menjawab setiap pertanyaan yang telah kami persiapkan yang akan menggambarkan persepsi Bapak/Ibu saat ini berkenaan dengan kondisi pekerjaan yang sedang Bapak/Ibu tekuni saat ini.

Atas partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya mengucapkan banyak terima kasih, dan peneliti berharap hasil penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan serta praktek manajemen.

Hormat Saya,

Peneliti

ANGKET PENELITIAN THESIS DATA DIRI RESPONDEN

- Nama : _____
- SMP Negeri : _____
- Jenis kelamin : Pria Wanita (*Berilah tanda ceklist pada kotak*)
- Usia : Kurang 30 tahun
 31 tahun s/d 40 tahun
 41 tahun s/d 50 tahun
 Lebih dari 50 tahun
- Pendidikan Akhir : D3
 Sarjana Strata 1 (S1)
 Sarjana Strata 2 (S2)
- Masa Kerja : Kurang 5 tahun
 5 - 10 tahun
 10 - 15 tahun
 Lebih 15 tahun

Kode Jawaban dari Setiap Pernyataan

- STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju**
N : Netral S : Setuju
SS : Sangat Setuju

PETUNJUK PENGISIAN :

*Angket ini diisi oleh responden. Baca dan pahami setiap pertanyaan di bawah ini dengan seksama. Kemudian Bapak/Ibu diminta untuk memberikan pendapat untuk setiap pertanyaan- pertanyaan tersebut dengan memberikan **tanda check list** (✓) di dalam kotak salah satu dari pilihan jawaban yang tersedia, atau dengan cara mengisi tempat kosong yang sudah tersedia. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, oleh karena itu Bapak/Ibu/sdr/i bebas menentukan pilihan jawaban yang sangat sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/sdr/i sendiri. Mohon untuk menjawab seluruh item pertanyaan yang ada dan tidak membiarkan ada item yang tidak terjawab.*

A. Pendidikan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pendidikan untuk menambah pengetahuan guru					

2	Guru diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan					
3	Jadwal pendidikan tidak mengganggu tugas					
4	Pelaksanaan pendidikan berkesinambungan sesuai dengan konteks perkembangan zaman					
5	Pelaksanaan pendidikan harus berhubungan dengan tugasnya					
6	Pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan					
7	Pendidikan dapat mengubah perilaku guru semakin lebih baik					
8	Umpan balik pendidikan bermanfaat dengan tugasnya					

B. Pelatihan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Tujuan pelatihan meningkatkan ketrampilan					
2	Hasil pelatihan mampu meningkatkan ketrampilan					
3	Pencapaian sasaran pelatihan jelas dan bermanfaat					
4	Instruktur menyampaikan materi dengan baik					
5	Instruktur menguasai materi pelatihan					
6	Penyampaian materi sesuai dengan tujuan					
7	Materi yang disampaikan mudah dipahami					
8	Kesesuaian materi dengan kemampuan peserta					
9	Peserta fokus dalam melakukan pelatihan					
10	Peserta memahami tujuan pelatihan					

C. Promosi Jabatan Guru

No	Pertanyaan	STS	TS	TP	S	SS
1	Sekolah memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan					
2	Meningkatkan pendidikan dan pelatihan agar dipromosikan pimpinan					
3	Menaati peraturan yang telah ditetapkan					
4	Memiliki pengalaman kerja sesuai persyaratan					
5	Melakukan penilaian terhadap prestasi yang didapatkan guru					
6	Mempertimbangkan kompetensi guru					
7	Prosedur yang ditetapkan jelas dan baku					
8	Pelaksanaan yang dilakukan secara adil dan jujur					

Terimakasih atas Partisipasi Bapak/Ibu

LAMPIRAN 2

HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

1. Variabel Pendidikan

a. Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.671**	.253	.475**	.464**	.158
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.000	.000	.141
	N	88	88	88	88	88	88
X1.2	Pearson Correlation	.671**	1	.347**	.403**	.531**	.178
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.097
	N	88	88	88	88	88	88
X1.3	Pearson Correlation	.253	.347**	1	.419**	.423**	.360**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001		.000	.000	.001
	N	88	88	88	88	88	88
X1.4	Pearson Correlation	.475**	.403**	.419**	1	.506**	.301**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.004
	N	88	88	88	88	88	88
X1.5	Pearson Correlation	.464**	.531**	.423**	.506**	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88
X1.6	Pearson Correlation	.158	.178	.360**	.301**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.141	.097	.001	.004	.000	
	N	88	88	88	88	88	88
X1.7	Pearson Correlation	.421**	.328**	.275**	.468**	.456**	.347**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.009	.000	.000	.001
	N	88	88	88	88	88	88
X1.8	Pearson Correlation	.434**	.492**	.395**	.487**	.605**	.363**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	88	88	88	88	88	88
TOTAL	Pearson Correlation	.695**	.707**	.619**	.724**	.808**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88

		Correlations		
		X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	.421**	.434**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	88	88	88
X1.2	Pearson Correlation	.328**	.492**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000
	N	88	88	88
X1.3	Pearson Correlation	.275**	.395**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000
	N	88	88	88

	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000
	N	88	88	88
X1.4	Pearson Correlation	.468**	.487**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	88	88	88
X1.5	Pearson Correlation	.456**	.605**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	88	88	88
X1.6	Pearson Correlation	.347**	.363**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000
	N	88	88	88
X1.7	Pearson Correlation	1	.663**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	88	88	88
X1.8	Pearson Correlation	.663**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	88	88	88
TOTAL	Pearson Correlation	.703**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.772	8

2. Variabel Pelatihan

a. Validitas

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
X2.1	Pearson Correlation	1	.735**	.602**	.459**	.583**	.568**	.479**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X2.2	Pearson Correlation	.735**	1	.734**	.526**	.468**	.598**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X2.3	Pearson Correlation	.602**	.734**	1	.459**	.472**	.529**	.378**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X2.4	Pearson Correlation	.459**	.526**	.459**	1	.661**	.700**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88

X2.5	Pearson Correlation	.583**	.468**	.472**	.661**	1	.730**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X2.6	Pearson Correlation	.568**	.598**	.529**	.700**	.730**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X2.7	Pearson Correlation	.479**	.453**	.378**	.529**	.609**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88
X2.8	Pearson Correlation	.277**	.227*	.279**	.373**	.329**	.484**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.009	.034	.008	.000	.002	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X2.9	Pearson Correlation	.444**	.385**	.384**	.410**	.471**	.562**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
X2.10	Pearson Correlation	.440**	.431**	.483**	.506**	.522**	.579**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88
TOTAL	Pearson Correlation	.749**	.740**	.705**	.761**	.795**	.856**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88

Correlations

		X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	.277**	.444**	.440**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88
X2.2	Pearson Correlation	.227*	.385**	.431**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88
X2.3	Pearson Correlation	.279**	.384**	.483**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88
X2.4	Pearson Correlation	.373**	.410**	.506**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88
X2.5	Pearson Correlation	.329**	.471**	.522**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88
X2.6	Pearson Correlation	.484**	.562**	.579**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88
X2.7	Pearson Correlation	.437**	.517**	.579**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88
X2.8	Pearson Correlation	1	.601**	.575**	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88
X2.9	Pearson Correlation	.601**	1	.628**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88
X2.10	Pearson Correlation	.575**	.628**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88

TOTAL	Pearson Correlation	.610**	.723**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	88	88	88	88

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b.

c. Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.775	10

3. Variabel Promosi Jabatan

a. Validitas

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	.530**	.142	.147	.198	.365**
	Sig. (2-tailed)		.000	.188	.172	.065	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Y2	Pearson Correlation	.530**	1	.147	.117	.167	.264*
	Sig. (2-tailed)	.000		.171	.279	.120	.013
	N	88	88	88	88	88	88
Y3	Pearson Correlation	.142	.147	1	.383**	.591**	.357**
	Sig. (2-tailed)	.188	.171		.000	.000	.001
	N	88	88	88	88	88	88
Y4	Pearson Correlation	.147	.117	.383**	1	.559**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.172	.279	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Y5	Pearson Correlation	.198	.167	.591**	.559**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.065	.120	.000	.000		.000
	N	88	88	88	88	88	88
Y6	Pearson Correlation	.365**	.264*	.357**	.597**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.001	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88
Y7	Pearson Correlation	.212*	.134	.401**	.495**	.544**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.047	.212	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Y8	Pearson Correlation	.301**	.072	.454**	.342**	.428**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.004	.504	.000	.001	.000	.000
	N	88	88	88	88	88	88
Total	Pearson Correlation	.598**	.549**	.629**	.633**	.730**	.791**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88	88

Correlations

		Y7	Y8	Total
Y1	Pearson Correlation	.212*	.301**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.047	.004	.000
	N	88	88	88
Y2	Pearson Correlation	.134	.072	.549**
	Sig. (2-tailed)	.212	.504	.000
	N	88	88	88
Y3	Pearson Correlation	.401**	.454**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	88	88	88
Y4	Pearson Correlation	.495**	.342**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	88	88	88
Y5	Pearson Correlation	.544**	.428**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	88	88	88
Y6	Pearson Correlation	.629**	.516**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	88	88	88
Y7	Pearson Correlation	1	.576**	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	88	88	88
Y8	Pearson Correlation	.576**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	88	88	88
Total	Pearson Correlation	.709**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	88	88	88

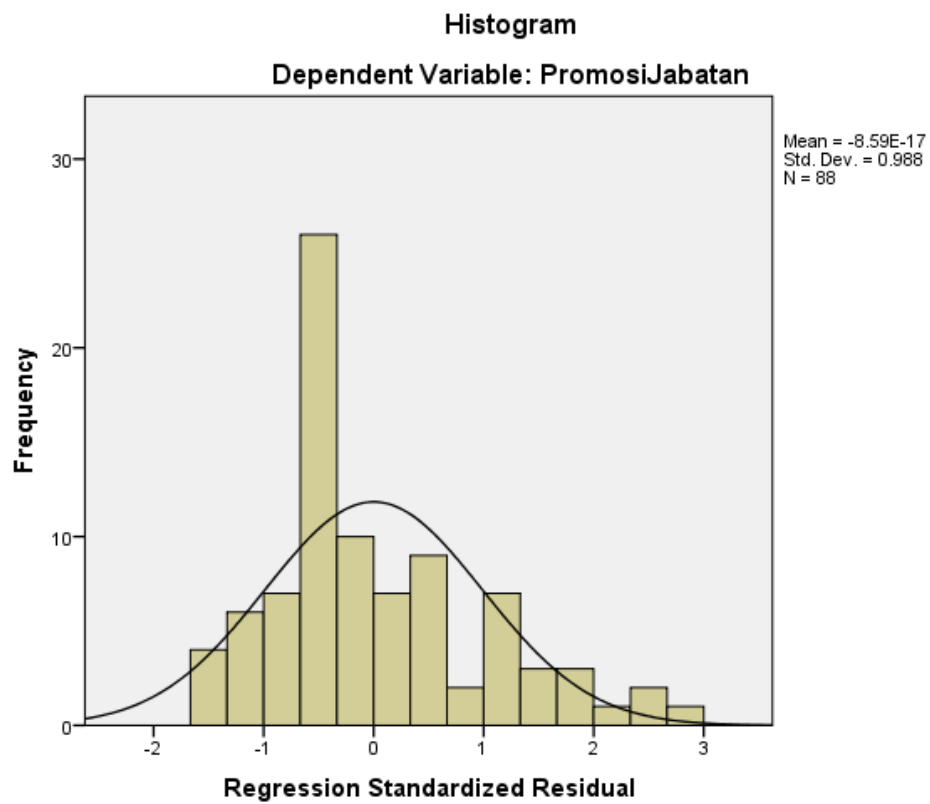
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

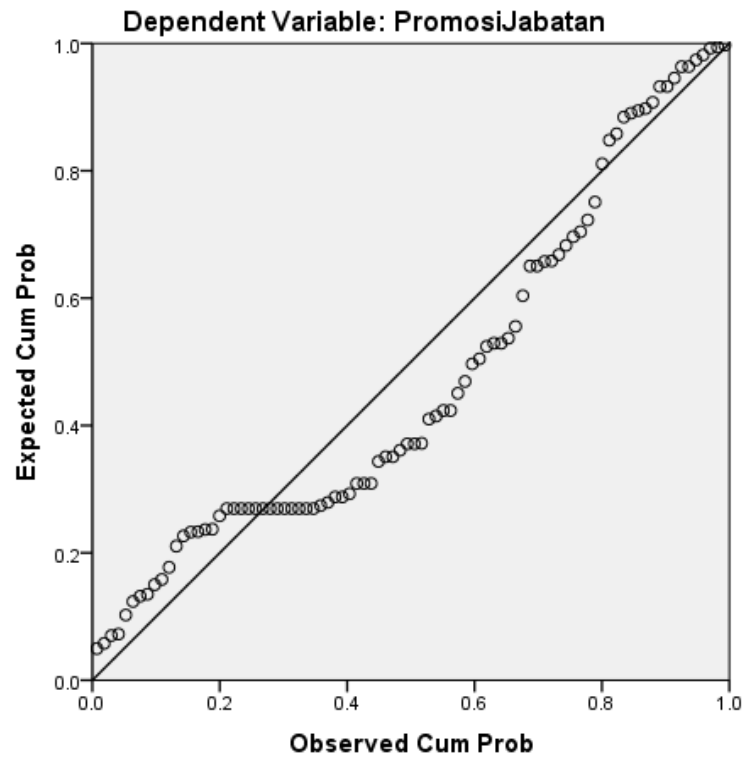
b. Reabilitas

Reliability Statistics

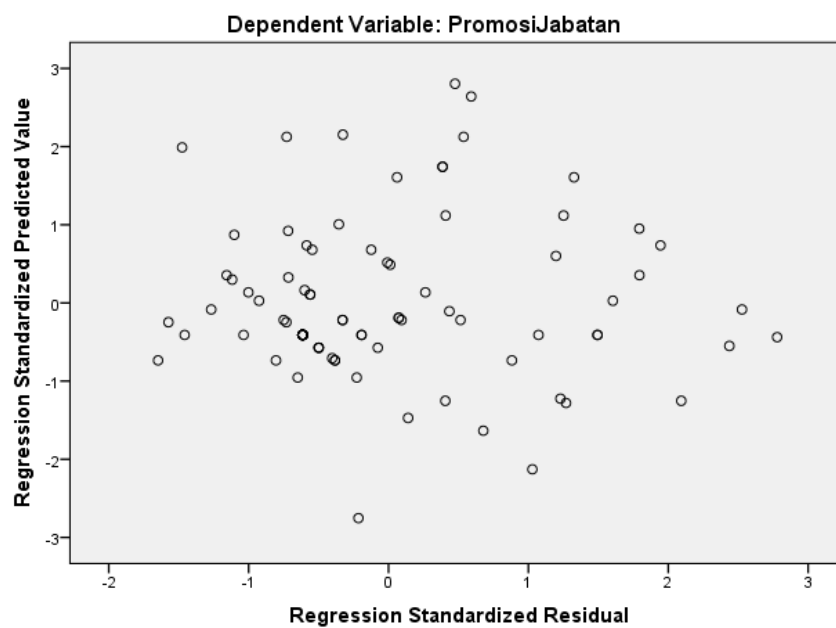
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.794	8

LAMPIRAN III**UJI ASUMSI KLASIK DAN UJI REGRESI**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



UJI F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.993	2	123.497	21.957	.000 ^b
	Residual	478.086	85	5.625		
	Total	725.080	87			

a. Dependent Variable: PromosiJabatan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan

UJI REGRESI**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	11.798	3.469		3.401	.001
	Pendidikan	.275	.115	.248	2.387	.019
	Pelatihan	.322	.081	.413	3.977	.000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pendidikan	.719	1.391
	Pelatihan	.719	1.391

a. Dependent Variable: PromosiJabatan

UJI DETERMINANSI**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.325	2.372

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan
- b. Dependent Variable: PromosiJabatan