

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN STRUKTURAL
PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BUMI PANUA
KABUPATEN POHuwATO**

Oleh :

**YANTI S. UMAR
NIM : E21 19 270**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

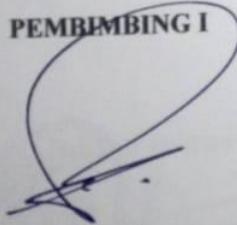
**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN STRUKTURAL PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BUMI PANUA
KABUPATEN POHuwATO**

Oleh

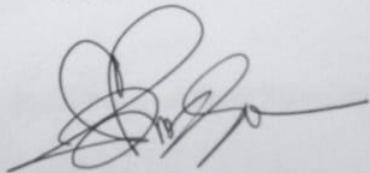
**YANTI S. UMAR
E21.19.270**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 06 November 2021

PEMBIMBING I

HARIS HASAN, SE.,MM
NIDN : 0908108401

PEMBIMBING II

SRI DAYANI ISMAIL, SE., MM
NIDN : 9090780020

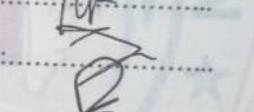
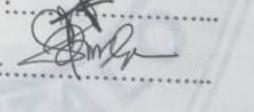
HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN STRUKTURAL PADA
RUMAH SAKIT UMUM BUMI PANUA
KABUPATEN POHuwATO**

Oleh

**YANTI S. UMAR
E21.19.270**

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Tamsir, SE.,MM : 
2. Ng Syamsiah. B, SE.,MM : 
3. Sulerski Monoarfha, S.Pd, M.Si : 
4. Haris Hasan, SE.,MM : 
5. Sri Dayani Ismail, SE.,MM :

Mengetahui :



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 06 November 2021
Yang Membuat Pernyataan



Yanti S. Umar
E21.19.278

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Struktural Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato,” sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi. Penulis menyadari bahwan tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE, M.Ak., CSRS Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak H. Dr. Abdul Gaffar Latjokke, MSi, Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Musafir, SE, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Syamsul, SE, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Haris Hasan, SE., MM, Selaku pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini. Ibu Sri Dayani Ismail, SE., MM, Selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini. Ibu dr. Yenny Ahmad, Selaku pimpinan pada RSUD Bumi Panua Kabupaten Pohuwato, yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku dan keluarga yang telah memberikan semangat,

dukungan dan doa yang tiada henti. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan usulan peneltian ini. Rekan-rekanku mahasiswa sebagai tempat berbagi suka dan duka selama dibangku kuliah, yang saya sebut namanya Nilda, Aarin, Selvi, Ranny, Rawi, Doni, Arwin, Thika, Annahe, Tina, Owin dan Ina.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, Juni 2020

(Penulis)

ABSTRACT

YANTI S UMAR. E2119270. THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING LEVEL ON THE PROMOTION OF STRUCTURAL POSITIONS AT BUMI PANUA REGIONAL PUBLIC HOSPITAL IN POHuwato REGENCY

The level of education and job training is expected to be a means to bridge staffs to develop their careers so that one day they can get even better promotions. This study aims to find and analyze the effect of level of education and job training on job promotion at the Bumi Panua Regional Public Hospital in Pohuwato Regency. It applies quantitative research. Based on the discussion of data analysis as a whole, the level of education partially negatively affects the promotion of structural positions at the Bumi Panua Regional General Hospital, Pohuwato Regency by -3.3% and is not significant. Job training partially has a positive effect on the promotion of structural positions at the Bumi Panua Regional Public Hospital, Pohuwato Regency by 45.8% and is significant. The effect of the level of education and job training simultaneously affect the promotion of structural positions at the Bumi Panua Regional Public Hospital, Pohuwato Regency by 40.1%. The value of 59.9% is influenced by other variables.

Keywords: *education level, job training, promotion, structural position*



ABSTRAK

YANTI S UMAR. E2119270.PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROMOSI JABATAN STRUKTURAL PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BUMI PANUA KABUPATEN POHUWATO

Tingkat pendidikan dan pelatihan kerja diharapkan menjadi sarana untuk menjembatani para pegawai untuk mengembangkan karirnya sehingga suatu saat bisa mendapat promosi jabatan yang lebih bagus lagi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap promosi jabatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Dari hasil olahan data secara keseluruhan, tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh negatif terhadap promosi jabatan struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato sebesar -3,3% dan tidak signifikan. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap promosi jabatan Struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato sebesar 45,8% dan signifikan. Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap promosi jabatan Struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato sebesar 40,1% sedangkan 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: tingkat pendidikan, pelatihan kerja, promosi, jabatan struktural



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1.Manajemen Sumber daya Manusia	7

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia	8
2.1.3. Manfaat Dan Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia	10
2.2. Tingkat Pendidikan	13
2.2.1. Pengertian Tingkat Pendidikan	15
2.2.2. Tujuan Pendidikan	16
2.2.3. Indikator-Indikator Tingkat Pendidikan	16
2.3. Pelatihan	17
2.3.1. Pengertian Pelatihan	17
2.3.2. Metode Pelatihan	17
2.3.3. Jenis Dan Jenjang Diklat	18
2.3.4. Indikator-Indikator Pelatihan	22
2.4. Promosi Jabatan	24
2.4.1. Pengertian Promosi Jabatan	26
2.4.2. Tujuan, Manfaat dan Jenis-Jenis Promosi Jabatan	26
2.4.3. Asas-Asas dan Syarat Promosi Jabatan	26
2.4.4. Indikator-Indikator Promosi Jabatan	29
2.5. Kerangka Pikir	32
2.6. Hipotesis	32
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	33
3.1. Objek Penelitian	34
3.2. Metode Penelitian	35

3.2.1. Desain Penelitian	36
3.2.2. Operasional Variabel Penelitian	37
3.2.3. Populasi dan Sampel	38
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data	39
3.2.5. Metode Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.1.1. Sejarah RSUD Pohuwato	43
4.1.2. Struktur Organisasi RSUD Pohuwato	46
4.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	46
4.2.1. Tanggapan Responden Tingkat Pendidikan	46
4.2.2. Tanggapan Responden Pelatihan Kerja	50
4.2.3. Tanggapan Responden Promosi Jabatan Struktural	57
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan Pegawai	4
Tabel 1.1. Tingkat Jabatan Pegawai	4
Tabel 3.1. Tabel Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel 3.2. Tabel Skala Likert	39
Tabel 4.1. Rentang Skala Pengukuran Jawaban Responden	46
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Jenjang Pendidikan 1	47
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Jenjang Pendidikan 2	47
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Jenjang Pendidikan 3	48
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Jenjang Pendidikan 4	49
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Pemahaman Pelatihan 1	50
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Pemahaman Pelatihan 2	50
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Kesesuaian Persyaratan	51
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Keinginan Peserta	52
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Kesesuaian Maeri	52
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Keefektivan Metode	53
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Ketepatan Metode	53
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Sosialisasi	54
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Sasaran Pelatihan 1	55
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Sasaran Pelatihan 2	55
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Sasaran Pelatihan 3	56
Tabel 4.17. Tanggapan Responden Kesesuaian Pendidikan	57
Tabel 4.18. Tanggapan Responden Pengalaman Kerja	57
Tabel 4.19. Tanggapan Responden Kreatifitas Pegawai	58
Tabel 4.20. Tanggapan Responden Promosi Jabatan	59
Tabel 4.21. Tanggapan Memiliki Prosedur	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2. Kerangka Pikir	33
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	43

DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1 Jadwal Penelitian</i>	52
<i>Lampiran 2 Kuisioner</i>	53
<i>Lampiran 3 Tabulasi Data</i>	56
<i>Lampiran 4 Output SPSS-16</i>	58
<i>Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian</i>	64
<i>Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian</i>	65
<i>Lampiran 7 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi</i>	66
<i>Lampiran 8 Hasil Turnitin</i>	67
<i>Lampiran 9 Curriculum Vitae</i>	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang. Dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusianya (pegawai) pada aktivitas pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai dalam bekerja. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dengan tujuan seperti peningkatan kinerja, pelayanan lebih cepat, tepat dan efisien, peningkatan kualitas dan hubungan pribadi antar sesama lebih efektif.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Pohuwato telah memberi kesempatan bagi seluruh pegawainya dalam pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan serta wawasan pegawai sehingga dapat membantu pegawai melakukan tugas-tugas kesehariannya lebih cepat dan tepat. Sedangkan pelatihan akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan serta pelatihan pegawai, maka semakin besar tingkat kinerja yang dicapai.

Tingkat pendidikan yang tinggi serta didukung dengan keterampilan yang memadai akan membuka kesempatan bagi organisasi untuk memberikan penghargaan dalam bentuk promosi jabatan. Promosi (*promotion*) memberikan

peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan oleh pegawai. Dengan adanya promosi jabatan sumber daya manusia secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta meningkatkan rasa percaya diri. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan organisasi mengenai kemampuan serta kecakapan/keterampilan pegawai untuk menjabat suatu jabatan dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) serta penghasilan yang besar bagi pegawai tersebut.

Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Pohuwato telah menetapkan syarat-syarat promosi jabatan bagi para pegawainya. Syarat-syarat ini berpengaruh pada kesempatan pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan adalah baiknya hasil penilaian kerja pegawai (PKP) dan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP-3) yang diperoleh pegawai. Penilaian Prestasi Kerja (PKP) di Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Pohuwato dilakukan oleh Kepala Unit Kerja kepada bawahannya seperti Direktur, Kepala Bidang, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi dengan format penilaian yang telah disediakan oleh organisasi.

Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) ini dilakukan satu kali dalam 6 (enam) bulan. Sedangkan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP-3) dilakukan setiap satu tahun sekali dan tata cara pelaksanaan penilaiannya juga telah diatur sesuai ketentuan organisasi. Namun ada hal-hal yang masih membutuhkan perhatian dari manajemen organisasi adalah proses seleksi bagi para pegawai yang telah memenuhi syarat-syarat untuk diikutsertakan dalam promosi jabatan. Hal ini

penting untuk diketahui setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja yang tinggi sekaligus sebagai bentuk pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai untuk menduduki posisi yang lebih tinggi (promosi) di Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Pohuwato. Pada kenyataannya kesempatan promosi di Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Pohuwato adakalanya cenderung menimbulkan pertanyaan di mana seleksi pegawai yang terpilih untuk memperoleh/mendapat promosi tersebut merupakan hak pimpinan setelah melihat dan memenuhi persyaratan.

Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dan peningkatan kinerja yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka organisasi akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan hasil (*output expansion*) dan dapat merugikan organisasi seperti: ketidak puasan pegawai, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau masalah-masalah lainnya.

Di samping itu akibat belum dirasakannya keefektifan hasil dari program pendidikan dan pelatihan, di mana Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Pohuwato mewajibkan seluruh pegawainya mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan minimal 1 (satu) kali dalam setahun, serta kurangnya kesempatan promosi yang juga diakibatkan karena minimnya posisi yang lowong.

Pra penelitian yang penulis lakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato, diperoleh data jumlah pegawai berstatus PNS

sebanyak 148 orang yang memiliki tingkat pendidikan yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.1.
Tingkat Pendidikan Pegawai Rumah Sakit Umum
Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S2	5	3%
2	S1/D-IV	56	38%
3	D-III	76	51%
4	SLTA	11	8%
Jumlah		148	100%

Sumber : Olahan Data Pra Penelitian

Sedangkan jabatan struktural yang ada dapat pula dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2.
Tingkat Jabatan Struktural Rumah Sakit Umum
Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Direktur	1	7%
2	Kepala Bidang	3	21%
3	Kepala Bagian	1	7%
4	Kepala Sub Bagian	3	21%
5	Kepala Seksi	6	44%
Jumlah		14	100%

Sumber : Olahan Data Pra Penelitian

Tabel diatas mengindikasikan bahwa kurangnya kesempatan promosi jabatan yang diakibatkan karena minimnya posisi yang lowong. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul :

“Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap promosi jabatan struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.
3. Apakah tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap promosi jabatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.
2. Pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap promosi jabatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.
3. Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap promosi jabatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, penulis berharap dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, terutama dalam hal pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap promosi jabatan struktural di Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada manajemen dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang akan diambil.

b. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori yang telah di ambil di bangku kuliah ke dalam praktik yang sesungguhnya khususnya pada obyek yang diteliti.

c. Bagi Pihak Luar

Sebagai bahan masukan dalam rangka membuat karya ilmiah berikutnya.

d. Bagi Ilmu Pengetahuan

Untuk menambah kepustakaan di bidang Sumber Daya Manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam dunia nyata.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai/karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia suatu organisasi atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga atau instansi dalam suatu orgnisasi (Baharuddin dan Moh. Makin, 2010 : 61).

Ada beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, yakni Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2016:6). Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah

ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut lagi Marwansyah (2010:3) mengartikan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan

program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

- j. Kedisiplinan (*Discipline*) adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.
- k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Manfaat Dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi dalam Yani (2012:5) adalah sebagai berikut :

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan
- c. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.
- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- e. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
- f. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efektif dan efisien.
- g. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaaan karir secara efektif dan efisien.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:118).

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Menurut Miftahul, <http://www.hrcentro.com/artikel/TujuanSumberDayaManusia.html>, (diakses 23 April 2020), ada 4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan Kemasyarakatan/sosial.

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan

masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

b. Tujuan Organisasional.

Tujuan organisasional departemen sumber daya adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

c. Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan, pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.

d. Tujuan Pribadi.

Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis, karyawan barangkali memilih manarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran dan bahkan sabotase. Agar setiap tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tujuan perusahaan harus diterima dulu oleh kalangan karyawan. Penerimaan (*goal acceptance*) merupakan prasyarat yang

penting bagi terhadap tujuan perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi tersebut meningkatkan kontribusi para karyawan terhadap organisasi.

2.2. Tingkat Pendidikan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan dibagi menjadi dua yakni Formal dan Informal. Jenjang pendidikan formal sesuai dengan pasal 14 bab VI UU Nomor. 20 tahun 2003 yakni pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Menurut Tirta Rahardja dan La Sulo (1994:76), jenjang pendidikan formal adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan dasar.

Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan yang dilaksanakan selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah. Pendidikan dasar dapat berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lainnya yang sederajat, serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lainnya yang sederajat. Pendidikan dasar pada prinsipnya memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan baik untuk diri sendiri maupun bermasyarakat.

b. Pendidikan Menengah.

Pendidikan menengah merupakan pendidikan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah dilaksanakan selama 3 (tiga) tahun. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum atau kejuruan. Pendidikan menengah dapat berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan menengah berfungsi untuk mempersiapkan peserta didik untuk melanjutkan ke pendidikan tinggi atau untuk mempersiapkan memasuki dunia pekerjaan

c. Pendidikan Tinggi.

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magiser, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi berfungsi untuk menyiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau professional yang dapat menerapkan atau mengembangkan ilmu pengetahuan teknologi dan kesenian. Bagi peserta didik yang tidak sempat mengikuti ataupun menyelesaikan pendidikan pada jenjang tertentu dalam pendidikan formal disediakan pendidikan informal atau nonformal. Pendidikan informal atau non formal sebagai mitra pendidikan formal yang semakin berkembang. Pendidikan informal dapat berupa Paguyuban, Kursus-kursus, Kejar Paket dan lain sebagainya.

2.2.1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional 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.

Fungsi dari pendidikan nasional menurut undang-undang tersebut adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehta, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap atau mengenal dan mengembangkan metode berifikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Tirta Rahardja dan La Sulo, 1994:37).

Menurut Henderson yang dikutip oleh Uyoh Sadulloh (2014:55) menyatakan bahwa, pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik,

berlangsung sepanjang hayat sejak manusia lahir. Pendidikan merupakan sebuah usaha dari manusia untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya yang berlangsung sepanjang hayat.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses untuk mengembangkan semua aspek dalam kepribadian manusia secara menyeluruh untuk mencapai kepribadian individu yang lebih baik.

2.2.2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan gambaran atau filsafah atau pandangan hidup manusia, baik secara perseorangan maupun kelompok. Dalam menentukan tujuan pendidikan ada beberapa nilai yang perlu diperhatikan seperti yang dikemukakan oleh Hummel yang dikutip oleh Uyoh Sadulloh (2014:58) antara lain:

- a. *Autonomy*.

Autonomy yaitu memberikan kesadaran, pengetahuan, dan kemampuan secara maksimum kepada individu maupun kelompok untuk dapat hidup mandiri, dan hidup bersama dalam kehidupan yang lebih.

- b. *Equity (Keadilan)*.

Equity (keadilan) berarti bahwa tujuan pendidikan terebut harus memberi kesempatan kepada seluruh warga masyarakat untuk dapat berpartisipasi dalam kehidupan berbudaya dan kehidupan ekonomi, dengan memberinya pendidikan dasar yang sama.

c. *Survival*.

Survival yang berarti bahwa dengan pendidikan akan menjamin pewarisan akan kebudayaan dari satu generasi kepada generasi berikutnya.

Berdasarkan ketiga nilai tersebut diatas pendidikan mengemban tugas untuk menghasilkan generasi yang lebih baik, manusia-manusia yang berkebudayaan. Manusia yang sebagai makhluk individu yang memiliki kepribadian yang lebih baik.

2.2.3. Indikator-Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, jenjang pendidikan terdiri dari:

- 1) Pendidikan Dasar (SD/MI dan SMP/MTS);
- 2) Pendidikan Menengah (SMA/MA atau SMK/MAK);
- 3) Pendidikan Tinggi (Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis dan Doktor).

2.3. Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

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 (Mangkunegara, 2015:44). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:70)

menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian tujuan tertentu. Sutrisno (2016:68) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

2.3.2. Metode Pelatihan

Menurut Handoko (2001:111) ada dua kategori pokok program pelatihan yaitu :

a. Metode *On The Job Training*

Metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan di tempat kerja. Dalam metode *on the job training* ada berbagai macam teknik yang bisa digunakan dalam pelatihan sebagai berikut :

1. Rotasi Jabatan Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam keterampilan manajerial.

2. Pelatihan Instruksi Pekerjaan Petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
 3. Magang Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang berpengalaman, asistensi dan Internship adalah bentuk lain program magang.
 4. *Coaching* Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.
 5. Penugasan Sementara Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.
- b. Metode *off the job training* Yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja. Metode ini terbagi dua, yaitu simulasi dan presentasi informasi.
- 1) Metode Simulasi Karyawan peserta pelatihan menerima representasi tujuan suatu aspek organisasi dan diminta menanggapinya seperti keadaan yang sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut :
 - a) Metode Studi Kerja Karyawan yang terlibat dalam metode pelatihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penjelasan-penjelasan alternative. Dengan

metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan.

- b) *Role playing* Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta pelatihan) untuk memainkan peran yang berbeda.
 - c) *Business Games* Suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata.
 - d) *Vestibule Training* Bentuk pelatihan ini dilaksanakan oleh bukan atasan (penyelia), tetapi oleh pelatih-pelatih khusus.
 - e) Pelatihan Laboratorium Suatu bentuk pelatihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk pelatihannya adalah pelatihan sensitivitas.
 - f) Program Pengembangan Eksekutif Program ini biasanya dilaksanakan di lembaga pendidikan. Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk mengembangkan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau pelatihan sesuai kebutuhan organisasi.
- 2) Teknik-Teknik Presentasi Informasi, Tujuan utama teknik presentasi informasi adalah untuk menyajikan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. Metode-metode yang digunakan adalah:

- a. Kuliah, Para peserta diasumsikan sebagai pihak yang pasif, kelemahannya adalah kurang adanya partisipasi dan umpan balik. Teknik kuliah cenderung lebih tergantung pada komunikasi bukan modeling.
- b. Presentasi Video Presentasi TV, film, slides, dan sejenisnya adalah serupa dengan bentuk kuliah, biasanya digunakan sebagai bahan atau pelengkap bentuk-bentuk pelatihan lainnya.
- c. Metode Konferensi, Metode ini sama dengan bentuk kelas seminar di perguruan tinggi, sebagai pengganti kuliah. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah, pengambilan keputusan dan untuk mengubah sikap karyawan. Proses pelatihan hampir selalu berorientasi pada diskusi tentang masalah atau bidang baru yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. *Programmed Instruction*, Metode ini digunakan mesin penyaji atau komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari dan merinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah. Sebelum pelajaran dimulai, perlu dilakukan tes penempatan untuk menentukan tingkat awal setiap peserta. Instruksi dipersiapkan oleh para ahli dari berbagai disiplin ilmu.
- e. *Self Study*, Teknik ini biasanya menggunakan manual atau modul tertulis dan kaset atau video tape. *Self Study* berguna bila para

karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

2.3.3. Jenis dan Jenjang Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai, terdapat jenis dan jenjang diklat yaitu :

a. Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan merupakan syarat pengangkatan calon pegawai menjadi pegawai. Diklat Prajabatan terdiri dari :

1. Diklat prajabatan golongan I untuk menjadi pegawai golongan I
2. Diklat prajabatan golongan II untuk menjadi pegawai golongan II
3. Diklat prajabatan golongan III untuk menjadi pegawai golongan III

b. Diklat dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri dari :

1. Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut DIKLATPIM dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural Diklat terdiri dari :

- Diklatpim tingkat IV adalah diklatpim untuk pegawai yang akan menduduki jabatan struktural Eselon IV dan/atau pejabat yang telah menduduki Eselon IV namun belum mengikuti pelatihan
- Diklatpim tingkat III adalah diklatpim untuk pegawai yang akan menduduki jabatan struktural Eselon III dan/atau pejabat yang telah menduduki Eselon III namun belum mengikuti pelatihan
- Diklatpim tingkat II adalah diklatpim untuk pegawai yang akan menduduki jabatan struktural Eselon II dan/atau pejabat yang telah menduduki Eselon II namun belum mengikuti pelatihan
- Diklatpim tingkat I adalah diklatpim untuk pegawai yang akan menduduki jabatan struktural Eselon I dan/atau pejabat yang telah menduduki Eselon I namun belum mengikuti pelatihan

2. Diklat Fungsional

Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi pegawai sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional adalah jenis Diklat pegawai yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan. Diklat fungsional ketrampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan

ketrampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

3. Diklat Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas pegawai. Kompetensi Teknis adalah kemampuan pegawai dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Diklat teknis bidang umum / administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan ketrampilan dan / atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan. Diklat teknis substantif yaitu diklat yang memberikan ketrampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

2.3.4. Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2015:46), Indikator-indikator pelatihan diantaranya :

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan intruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

2.4. Promosi Jabatan

2.4.1. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi Jabatan dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya (Sastrohadiwiryo, 2002:258). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:108) Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji atau kompensasi lainnya. Lebih lanjut lagi Simamora H (2010:235) mengartikan bahwa, promosi jabatan memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa promosi jabatan adalah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang mempunyai status yang lebih tinggi.

2.4.2. Tujuan, Manfaat dan Jenis-Jenis Promosi Jabatan

a. Tujuan Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam menerapkan promosi untuk para pegawainya. Hasibuan (2017:113) 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 atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawna 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.
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.

11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan setelah lulus dalam masa percobaannya.

b. Manfaat Promosi Jabatan

Manfaat dari promosi menurut Simamora (2010:587) adalah sebagai berikut:

- 1) Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
- 2) Promosi seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi.
- 3) Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

c. Jenis – Jenis Promosi Jabatan

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Hasibuan (2017:113) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu :

- 1) Promosi Sementara (*Temporary Promotion*) Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

- 2) Promosi Tetap (*Permanent Promotion*) Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat yang dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan. Wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.
- 3) Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*) Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.
- 4) Promosi Kering (*Dry Promotion*) Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.4.3. Asas-Asas dan Syarat Promosi Jabatan

a. Asas-Asas Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2017:108) mengemukakan terdapat tiga asas promosi jabatan yang harus dituangkan dalam program promosi jabatan, sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pedoman dalam mempromosikan karyawan, yaitu meliputi:

- 1) Asas Kepercayaan Dibutuhkan kejujuran, kemampuan dan kecakapan dalam bekerja. Karyawan akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

- 2) Asas Keadilan Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif serta tidak pilih kasih atau like dan dislike. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.
- 3) Asas Formasi Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

b. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Untuk melakukan promosi, sebuah perusahaan memiliki syarat-syarat tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2017:111) ada beberapa syarat umum yang biasanya digunakan dalam promosi jabatan, yaitu :

- 1) Kejujuran Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
- 2) Disiplin Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

- 3) Prestasi kerja Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
- 4) Kerja Sama Karyawan dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.
- 5) Kecakapan Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam meyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.
- 6) Loyalitas Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.
- 7) Kepemimpinan Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari para bawahannya.
- 8) Komunikatif Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

- 9) Pendidikan Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

2.4.4. Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Organisasi memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indicator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Menurut Simamora (2010:235) bahwa, indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses 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

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

4) Prosedur

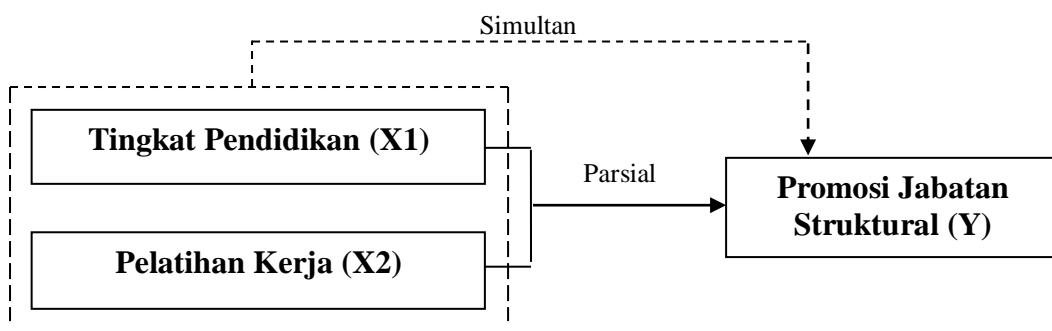
Promosi jabatan di perusahaan harus memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur.

2.5. Kerangka Pikir

Sugiyono (2008:60) mengemukakan bahwa kerangka pikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini penulis menggambarkan pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja terhadap promosi jabatan struktural di Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato. Semakin tinggi pendidikan para pejabat struktural diharapkan semakin tinggi taraf berpikirnya dan bertambah pengetahuan serta keterampilannya yang pada akhirnya dapat dipromosikan.

Selain faktor tingkat pendidikan, faktor pelatihan juga merupakan salah satu alternatif untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga Pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan kajian teori di atas maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut :



Gambar 2.1. : Skema Kerangka Pikir

2.6. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, dan kerangka piker maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif secara parsial terhadap promosi jabatan Struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap promosi jabatan Struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.
3. Tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap promosi jabatan Struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian pada karya ilmiah ini adalah tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan promosi jabatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato.

3.2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:2) pengertian metodologi penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada giliranya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan menggunakan statistika untuk mendeskripsikan atau menggabarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:147).

3.2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji

hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan dan permasalahan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif.

Menurut Sugiyono (2009:11) Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

3.2.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel penelitian terbagi dua yaitu variabel dependen (Y) dan variabel independen (X).

1. Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:97). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah promosi jabatan struktural (Y).
2. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014:96). Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua yaitu tingkat pendidikan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2).

Tabel 3.1
Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Promosi Jabatan	Kesempatan	• Instansi memperhatikan kesesuaian antara latar	Likert

Struktural (Y) Simamora, (2010:235)		belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan.	
	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> Instansi memperhatikan pengalaman kerja. 	
	Keadilan	<ul style="list-style-type: none"> Instansi memperhatikan kreatifitas pegawai. Instansi melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi dan kinerja pegawai. 	
	Prosedur	<ul style="list-style-type: none"> Instansi memiliki prosedur pelaksana yang baku. 	
Tingkat Pendidikan (X ₁) UU No.20/ 2003/SPN	Jenjang Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan yang memadai mampu mengemban tugas dengan baik. 	Likert
	Kesesuaian Jurusan	<ul style="list-style-type: none"> Pegawai yang sesuai dengan jurusannya dibutuhkan untuk kelangsungan hidup organisasi. 	
	Instruktur	<ul style="list-style-type: none"> Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai mudah memahami pelatihan yang diberikan. Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan 	
	Peserta	<ul style="list-style-type: none"> Peserta mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan. Peserta memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan 	
Pelatihan Kerja (X ₂) Mangkunegara, (2015:46)	Materi	<ul style="list-style-type: none"> Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kondisi organisasi saat ini. 	Likert
	Metode	<ul style="list-style-type: none"> Metode yang digunakan oleh instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan. Materi yang disampaikan oleh instruktur mudah dipahami karena menggunakan metode 	

		yang tepat.	
Tujuan		<ul style="list-style-type: none"> • Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan 	
Sasaran		<ul style="list-style-type: none"> • Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terinci. • Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur. 	

3.2.3. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai (PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato adalah sebanyak 148 orang.

2. Sampel

Menurut Margono (2004: 126) menyatakan bahwa *stratified random sampling* biasa digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis. Menurut (Sugiyono, 2001: 58) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen. Dan berstrata secara proporsional. Karakteristik yang digunakan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pelatihan dan Jabatan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 30 orang, masing-masing S2 sebanyak 5 orang, S1 sebanyak 10 orang, D-III sebanyak 10 orang dan SLTA 5 Orang.

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber, dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden, meliputi identitas dan tanggapan responden (Sugiyono, 2014:61).

Sedangkan untuk data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014:62). Data sekunder umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan sebagai gambaran pelengkap ataupun untuk diperoses lebih lanjut.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap promosi jabatan struktural menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:92). Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dalam penelitian ini dijabarkan menjadi sub variabel, yang kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator-indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupaya pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Tabel 3.2.
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014:92)

3.2.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode :

1. Analisis regresi linera berganda

Untuk melihat pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan struktural maka kami menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari bentuk secara simultan (bersama-sama) dan parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Menurut Sugiono (2014) persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Variabel dependent (promosi jabatan struktural)

a = Koefisien regresi (konstanta)

b1 = Koefisien regresi tingkat pendidikan

b2 = Koefisien regresi pelatihan kerja

X1 = Variabel independent tingkat pendidikan

X2 = Variabel independent pelatihan kerja

ϵ = Standar Error

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Menurut Ghazali (2016:97) nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2016:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Apabila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-

rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Apakah jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5%, maka H_0 dapat ditolak. Membandingkan nilai t table, kita menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2016:98-99).

b. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Apakah jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5%, maka H_0 dapat ditolak. Membandingkan nilai t table, kita menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2016:98-99).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah RSUD Pohuwato.

Perkembangan Zaman menyebabkan arus informasi dan perbaikan Intelektual dengan cepat mengubah pola pikir untuk menciptakan trobosan-tobosan demi tercapainya sebuah pencapaian tujuan yang dimaksud. Badan Layanan Umum Daerah dalam upaya merespon paradigma baru tersebut RSUD Kabupaten Pohuwato berusaha memberikan pelayanan yang terbaik dan terjangkau serta professional sehingga memuaskan semua pihak yaitu masyarakat dan RSUD Pohuwato sendiri.

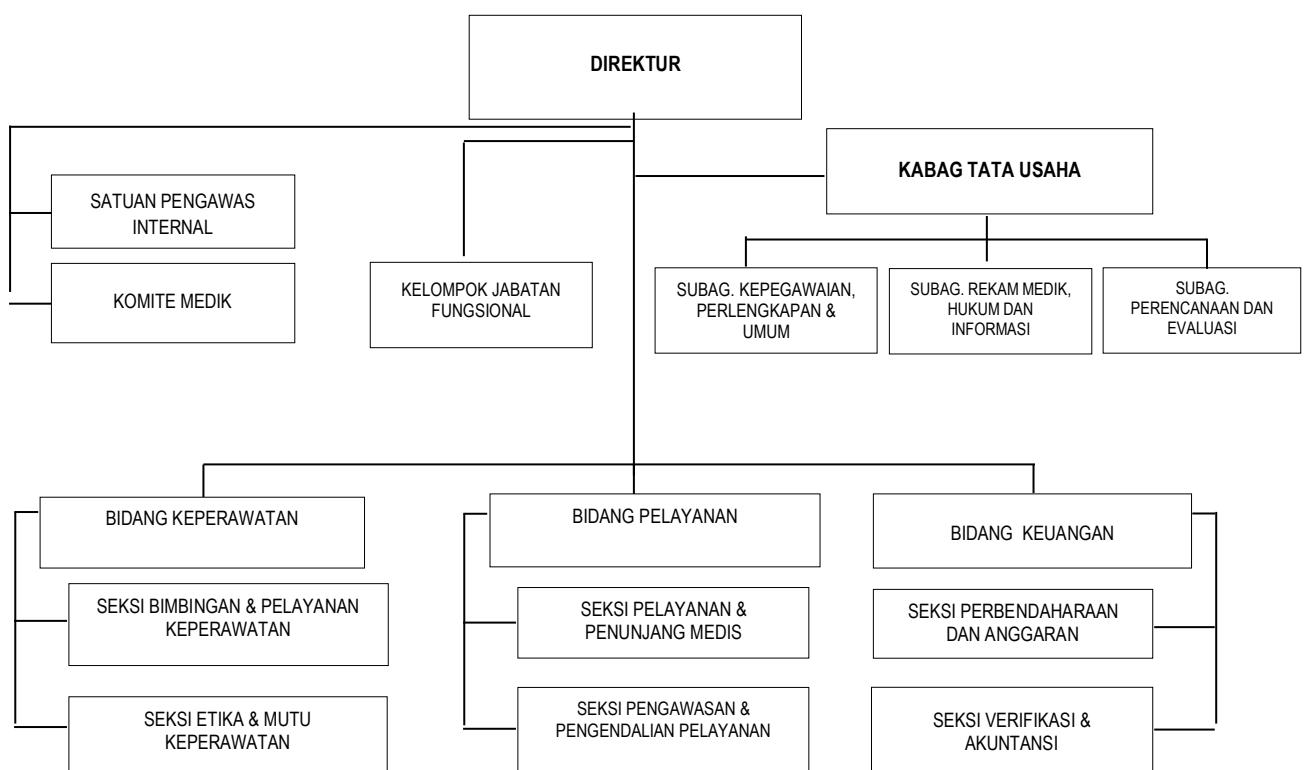
Agar dapat memberikan pelayanan yang baik, terjangkau dan professional, maka RSUD Pohuwato harus pula dikelola secara professional, prinsip-prinsip efektifitas dan efisiensi, optimalisasi, benefit dan cost harus menjadi indikator dalam pelaksanaannya. Menghadapi perubahan dan tantangan tersebut di atas, diperlukan manajemen pengelolaan yang fleksibel dan responsive yang ditopang perencanaan yang agresif yaitu perencanaan yang proaktif dan berkesinambungan dan tidak sekedar reaktif. Agar dalam pengelolaan rumah sakit dapat fleksibel dan responsif diperlukan suatu bentuk tata kelola keuangan yang fleksibel pula dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan peraturan pemerintah no 23 tahun 2005 tentang penyelenggaraan keuangan badan Layanan Umum dan permendagri 61 tahun 2007 tentang pedoman teknis pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah. Penerapan peraturan ini akan mengakibatkan pola pengelolaan

keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pohuwato adalah rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Pohuwato dengan kelas/tipe C dan telah terakreditasi memikul tanggung jawab penuh dalam hal itu. Jumlah ketenagaan yang dimiliki RSUD adalah sekitar 148 pegawai PNS diluar kontrak yang terdiri dari tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga farmasi, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga terapi fisik, tenaga ketekhnisan medis dan tenaga non kesehatan lainnya.

4.1.2. Struktur RSUD Pohuwato

STRUKTUR ORGANISASI RSUD POHUVATOUSULAN PERUBAHAN BAGAN ORGANISASI RSUD POHUVATO



Pembentukan, kedudukan, tugas pokok, fungsi dan susunan organisasi Rumah Sakit Umum Daerah berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Pohuwato ini di harapkan mampu mewadahi seluruh aspek kegiatan pelayanan dan administrasi RSUD Pohuwato.

Pengembangan manajemen di arahkan pada pemantapan tata kerja system dan prosedur serta optimalisasi pelayanan untuk mngantisipasi pelaksanaan otonomi daerah globalisasi, semua kegiatan berdasarkan perencanaan yang mantap, dan adanya pengendalian yang berupa evaluasi perencanaan maupun hasil kegiatan, baik kuantitas maupun kualitas baik melalui laporan berkala maupun dalam rapat tingkat instalasi, SMF maupun fungsional.

RSUD Pohuwato memberikan pelayanan kepada pasien umum, peserta askes, peserta jamsostek dan perusahaan kerja sama baik untuk untuk rawat jalan dengan jenis pelayanan dan kemampuan medis adalah sebanyak 5 klinik spesialis dengan sub spesialisnya.

Sejalan dengan perkembangannya dan tuntutan pelayanan yang bermutu, RSUD telah berupaya pengelolaanya secara professional yang ditunjang dengan system manajemen dan administrasi yang baik . Rumah sakit menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum.

Struktur organisasi RSUD Pohuwato berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2011 terdiri dari 1 orang direktur, 1 orang kepala bagian, 3 orang kepala bidang, 3 kepala sub. bagian dan 9 orang kepala seksi.

Secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Direktur
2. Kepala Bagian Tata Usaha, membawahi :
 - a). Sub. Bagian Kepegawaian, Perlengkapan dan Umum
 - b). Sub. Bagian Rekam Medik, Hukum dan Informasi
 - c). Sub. Bagian Perencanaan dan Evaluasi
3. Kepala Bidang Keuangan,Membawahi :
 - a). Seksi Perbendaharaan, Pembiayaan dan Anggaran
 - b). Seksi Verifikasi dan Akuntansi
4. Kepala Bidang Pelayanan, membawahi :
 - a). Seksi Pelayanan dan Penunjang Medik
 - b). Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pelayanan
5. Kepala Bidang Keperawatan, membawahi :
 - a). Seksi Bimbingan dan Pelayanan Keperawatan
 - b). seksi Etika dan Mutu Keperawatan
6. Komite Medik
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Di samping pejabat struktural seperti di atas dalam melaksanakan tugas pelayanan di tunjuk pula pejabat fungsional yang memimpin instalasi.

4.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis membahas variabel X yang mempengaruhi variabel Y, dalam hal ini variabel X1 adalah tingkat pendidikan dan variabel X2 adalah pelatihan kerja sedangkan variabel terikat yaitu promosi jabatan struktural (Y). Skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya. Adapun hasilnya adalah :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah responden} = 1 \times 30 = 30$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden} = 5 \times 30 = 150$$

Dari hasil perhitungan rentang bobot terendah sampai bobot tertinggi adalah :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{30(5 - 1)}{5} = 24$$

Tabel 4.1.
Rentang Skala Pengukuran Jawaban Responden

Range	Kategori
126 – 150	Sangat Baik
102 – 126	Baik
78 – 102	Kurang Baik
54 – 78	Tidak Baik
30 – 54	Sangat Tidak Baik

Sumber : Olahan Data 2021

4.2.1. Tanggapan Responden pada Variabel Tingkat Pendidikan (X₁)

Tanggapan responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Jenjang Pendidikan

Bobot Tanggapanpan Responden	Jenjang Pendidikan item 1		
	F	S	%
5	16	80	53
4	10	40	33
3	3	9	10
2	1	5	3
1	0	0	0
Jumlah	30	134	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa, Pertanyaan pada sub variabel Jenjang Pendidikan item 1 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 134. Hasil ini masuk dalam kategori sangat baik (masuk diantara 126 – 150) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap pertanyaan pada sub variabel Jenjang Pendidikan dan merasa senang bekerja pada Instansinya saat ini karena tingkat pendidikannya diperhitungkan dalam karirnya dimasa depan.

Tabel 4.3. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Jenjang Pendidikan

Bobot Tanggapanpan Responden	Jenjang Pendidikan item 2		
	F	S	%
5	15	75	50
4	11	44	37
3	3	9	10
2	1	5	3
1	0	0	0
Jumlah	30	133	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel Jenjang Pendidikan item 2 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 133. Hasil ini masuk dalam kategori sangat baik (masuk diantara 126 – 150) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap pertanyaan sub variabel jenjang pendidikan tentang, Instansi memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mendukung karirnya.

Tabel 4.4. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Kesesuaian Jurusan

Bobot Tanggapan Responden	Kesesuaian Jurusan item 3		
	F	S	%
5	11	55	37
4	12	48	40
3	5	15	17
2	2	10	7
1	0	0	0
Jumlah	30	128	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel kesesuaian jurusan pada item 3 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 128. Hasil ini masuk dalam kategori sangat baik (masuk diantara 126 – 150) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap pertanyaan sub variabel kesesuaian jurusan tentang, Instansi memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang di ambil.

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Kesesuaian Jurusan**

Bobot Tanggapan Responden	Kesesuaian Jurusan item 4		
	F	S	%
5	9	45	30
4	14	56	47
3	5	15	17
2	2	10	7
1	0	0	0
Jumlah	30	126	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel kesesuaian jurusan pada item 4 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 126. Hasil ini masuk dalam kategori sangat baik (masuk diantara 126 – 150) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap pertanyaan sub variabel kesesuaian jurusan tentang, Kepuasan pegawai terhadap tugas yang diberikan instansinya karena sudah sesuai dengan jurusan pendidikannya.

Berdasarkan tabulasi data pada variabel tingkat pendidikan (X_1) dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki tanggapan yang sangat baik terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap promosi jabatan struktural (Y) yaitu rata-rata sebesar 130 yang masuk kategori sangat baik.

4.2.2. Tanggapan Responden pada Variabel Pelatihan Kerja (X₂)

Tanggapan responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Pemahaman Pelatihan

Bobot Tanggapan Responden	Pemahaman Pelatihan Item 1		
	F	S	%
5	13	65	43
4	12	48	40
3	5	15	17
2	0	0	0
1	0	0	0
Jumlah	30	128	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa, Pertanyaan pada sub variabel pemahaman pelatihan item 1 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 128. Hasil ini masuk dalam kategori sangat baik (masuk diantara 126 – 150) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap pertanyaan pada sub variabel variabel pemahaman pelatihan dan merasa paham semua materi pelatihan yang disuguhkan oleh instruktur.

Tabel 4.7. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Kemampuan Instruktur

Bobot Tanggapan Responden	Kemampuan Struktur item 2		
	F	S	%
5	12	60	40
4	14	56	47
3	4	12	13
2	0	0	0
1	0	0	0
Jumlah	30	128	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel kemampuan struktur item 2 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 128. Hasil ini masuk dalam kategori sangat baik (masuk diantara 126 – 150) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap pertanyaan sub variabel kemampuan struktur yang memberikan materi pelatihan guna meningkatkan keterampilan kepada pegawainya untuk mendukung karirnya.

Tabel 4.8. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Kesesuaian Persyaratan

Bobot Tangggp Responden	Kesesuaian Persyaratan item 3		
	F	S	%
5	9	45	30
4	18	72	60
3	3	9	10
2	0	0	0
1	0	0	0
Jumlah	30	126	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel kesesuaian persyaratan pada item 3 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 126. Hasil ini masuk dalam kategori sangat baik (masuk diantara 126 – 150) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap pertanyaan sub variabel kesesuaian persyaratan tentang, Instansi mengikutsertakan pegawainya dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Tabel 4.9. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Keinginan Peserta

Bobot Tangg Responden	Semangat Peserta item 4		
	F	S	%
5	7	35	23
4	17	68	57
3	5	15	17
2	1	2	3
1	0	0	0
Jumlah	30	120	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel semangat peserta pada item 4 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 120. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 – 126) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan sub variabel semangat peserta, tentang keikutsertaannya dalam pelatihan yang diadakan oleh penyelenggara.

Tabel 4.10. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Kesesuaian Materi

Bobot Tangg. Responden	Kesesuaian Materi item 5		
	F	S	%
5	7	35	23
4	19	76	63
3	4	12	13
2	0	0	0
1	0	0	0
Jumlah	30	123	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa, Pertanyaan pada sub variabel kesesuaian materi item 5 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 123. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 – 126) yang

artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan pada sub variabel kesesuaian materi tentang materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kondisi organisasi saat ini.

Tabel 4.11. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Keeektifan Metode

Bobot Tanggg Responden	Keefektifan Metode item 6		
	F	S	%
5	6	30	20
4	21	84	70
3	3	9	10
2		0	0
1	0	0	0
Jumlah	30	123	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel keefektifan metode pelatihan item 6 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 123. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 - 126) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan sub variabel metode pelatihan tentang metode yang digunakan oleh instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan.

Tabel 4.12. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Ketepatan Metode

Bobot Tanggg Responden	Ketepatan Metode item 7		
	F	S	%
5	11	55	37
4	14	56	47
3	4	12	13
2	1	2	3
1	0	0	0
Jumlah	30	125	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel ketepatan metode pelatihan pada item 7 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 125. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 - 126) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan sub variabel ketepatan metode pelatihan tentang metode yang digunakan oleh instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan.

Tabel 4.13. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Sosialisasi Tujuan Pelatihan

Bobot Tanggapan Responden	Ketepatan Metode item 8		
	F	S	%
5	11	55	37
4	10	40	33
3	8	24	27
2	1	2	3
1	0	0	0
Jumlah	30	121	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel ketepatan metode pada item 8 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 121. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 - 126) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan sub variabel k ketepatan metode tentang materi yang disampaikan oleh instruktur mudah dipahami karena menggunakan metode yang tepat.

Tabel 4.14. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Sasaran Pelatihan

Bobot Tanggg Responden	Sosialisasi Tujuan Pelatihan item 9		
	F	S	%
5	5	25	17
4	17	68	57
3	8	24	27
2	0	0	0
1	0	0	0
Jumlah	30	117	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel sosialisasi tujuan pelatihan item 9 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 117. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 - 126) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan sub variabel sosialisasi tujuan pelatihan tentang peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan.

Tabel 4.15. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Sasaran Pelatihan

Bobot Tanggg Responden	Sasaran Pelatihan item 10		
	F	S	%
5	0	0	0
4	21	84	70
3	9	27	30
2	0	0	0
1	0	0	0
Jumlah	30	111	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel sasaran pelatihan pada item 10 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 111. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 - 126) yang artinya bahwa responden pada umumnya

memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan sub variabel sasaran pelatihan tentang asaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terinci.

Tabel 4.16. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Sasaran Pelatihan

Bobot Tangg Responden	Sasaran Pelatihan item 11		
	F	S	%
5	0	0	0
4	21	84	70
3	8	24	27
2	1	2	3
1	0	0	0
Jumlah	30	110	100

Sumber : Olahan Data 2021

Pertanyaan pada sub variabel sasaran pelatihan pada item 11 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 110. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 - 126) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan sub variabel sasaran pelatihan tentang sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur.

Berdasarkan tabulasi data pada variabel pelatihan kerja (X_2) dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki tanggapan yang baik terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel pelatihan kerja (X_2) terhadap promosi jabatan struktural (Y) yaitu rata-rata sebesar 121 yang masuk kategori baik.

4.2.3. Tanggapan Responden pada Variabel Promosi jabatan Struktural (Y)

Pendapat responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Kesesuaian Pendidikan

Bobot Tanggg Responden	Latar Belakang Pendidikan item 1		
	F	S	%
5	10	50	33
4	11	44	37
3	7	21	23
2	2	4	7
1	0	0	0
Jumlah	30	119	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa, pertanyaan pada sub variabel latar belakang pendidikan item 1 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 119. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 - 126) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan pada sub variabel latar belakang pendidikan tentang instansi memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan.

Tabel 4.18. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Pengalaman Kerja

Bobot Tanggg Responden	Pengalaman Kerja item 2		
	F	S	%
5	11	55	37
4	14	56	47
3	4	12	13
2	1	2	3
1	0	0	0
Jumlah	30	125	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa, pertanyaan pada sub variabel pengalaman kerja item 2 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 125. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 - 126) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan pada sub variabel pengalaman kerja tentang instansi memperhatikan pengalaman kerja pegawainya dalam pengembangan karirnya.

Tabel 4.19. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Kreatifitas Pegawai

Bobot Tanggapan Responden	Kreatifitas Pegawai item 3		
	F	S	%
5	10	50	33
4	16	64	53
3	1	3	3
2	3	6	10
1	0	0	0
Jumlah	30	123	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa, pertanyaan pada sub variabel kreatifitas pegawai item 3 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 123. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 - 126) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan pada sub variabel kreatifitas pegawai tentang instansi memperhatikan kreatifitas pegawai dalam pengembangan karirnya.

Tabel 4.20. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Promosi Jabatan

Bobot Tanggg Responden	Promosi Jabatan item 4		
	F	S	%
5	10	50	33
4	13	52	43
3	6	18	20
2	1	2	3
1	0	0	0
Jumlah	30	122	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa, Pertanyaan pada sub variabel promosi jabatan item 4 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 122. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 - 126) yang artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan pada sub variabel promosi jabatan tentang instansi melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi dan kinerja pegawai.

Tabel 4.21. Tanggapan Responden pada Sub Variabel Memiliki Prosedur

Bobot Tanggg Responden	Memiliki Prosedur item 5		
	F	S	%
5	5	25	17
4	17	68	57
3	6	18	20
2	2	4	7
1	0	0	0
Jumlah	30	115	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa, pertanyaan pada sub variabel memiliki prosedur item 5 diperoleh tanggapan responden dengan jumlah skor 115. Hasil ini masuk dalam kategori baik (masuk diantara 102 - 126) yang

artinya bahwa responden pada umumnya memberikan tanggapan yang baik terhadap pertanyaan pada sub variabel item 5 tentang instansi memiliki prosedur pelaksana yang baku.

Berdasarkan tabulasi data pada variabel promosi jabatan struktural (Y) dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki tanggapan yang sangat baik terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel promosi jabatan struktural (Y) yaitu rata-rata sebesar 120 yang masuk kategori baik.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan pada hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 0,347 + -0,33X_1 + 0,458X_2 + \epsilon$

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.347	4.742		.073	.942
Tingkat Pendidikan	-.033	.307	-.026	-.107	.916
Pelatihan Kerja	.458	.171	.654	2.677	.012

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Struktural

Dari hasil olahan data SPSS maka diperoleh persamaan regresi berganda dimana nilai constant 0,347 yang berarti jika nilai constant diabaikan dalam hal ini promosi jabatan struktural pada RSUD Kabupaten Pohuwato, maka promosi jabatan struktural pada RSUD Kabupaten Pohuwato sebesar 0,347 atau 34,7% yang juga dijadikan tolak ukur. Yang artinya setiap peningkatan satu satuan

promosi jabatan struktural, maka promosi jabatan struktural pada RSUD Kabupaten Pohuwato mengalami peningkatan sebesar 0,347 satuan.

Koefisien variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar -0,033 yang bermakna bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif secara langsung terhadap promosi jabatan struktural pada RSUD Kabupaten Pohuwato. Dan apabila tingkat pendidikan meningkat, maka pengaruh tingkat pendidikan meningkat sebesar -0,033 atau -3,3%.

Sedangkan koefisien variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,458 atau 45,8% yang memiliki makna bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan struktural pada RSUD Kabupaten Pohuwato. Dan apabila pelatihan kerja meningkat, maka pengaruh pelatihan kerja meningkat sebesar 0,458 atau 45,8%.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam menentukan besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan (X_1) dan variabel pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel promosi jabatan struktural (Y) pada RSUD Kabupaten Pohuwato secara simultan, maka peneliti gunakan uji koefisien determinasi (R^2) berikut ini.

Model Summary

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.633 ^a	.401	.357	2.88568	.401	9.045	2	27	.001

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan

Olahan data pada program SPSS diperoleh nilai R Square (r^2) sebesar 0,401 atau 40,1%. Yang bermakna kontribusi tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap promosi jabatan struktural sebesar 40,1%. Sedangkan hubungan antara tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap promosi jabatan struktural sebesar 0,633 atau 63,3%.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji Signifikan digunakan untuk menguji kelayakan atau signifikansi suatu penelitian. Untuk menguji signifikansi dengan menggunakan nilai $\alpha = 5\%$ dengan tingkat kebebasan (df) $n - 2$ yaitu $20 - 2 = 18$.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.634	2	75.317	9.045	.001 ^a
	Residual	224.833	27	8.327		
	Total	375.467	29			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan Struktural

Hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh F hitung sebesar $9,045 > \text{sig.}$ sebesar 0,001 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap promosi jabatan struktural yang besarnya 0,633 atau 63,3% adalah signifikan.

b. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Secara parsial, variabel tingkat pendidikan terhadap promosi jabatan struktural pada RSUD Kabupaten Pohuwato menggunakan uji t sebagaimana pada tabel dibawah ini, jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 adalah :

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.347	4.742		.073	.942
Tingkat Pendidikan	-.033	.307	-.026	-.107	.916
Pelatihan Kerja	.458	.171	.654	2.677	.012

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Struktural

Taraf signifikan sebesar $0,05 < \text{nilai sig. } 0,916$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang bermakna korelasi antara tingkat pendidikan dengan promosi jabatan struktural pada RSUD Kabupaten Pohuwato tidak signifikan sebesar - 3,3%.

Sedangkan variabel pelatihan kerja terhadap promosi jabatan struktural pada RSUD Kabupaten Pohuwato menggunakan uji t sebagaimana pada tabel diatas, jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 adalah, taraf signifikan sebesar $0,05 < \text{nilai sig. } 0,012$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang bermakna pengaruh antara pelatihan kerja dengan promosi jabatan struktural pada RSUD Kabupaten Pohuwato signifikan sebesar 45,8%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa;

1. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh negatif terhadap promosi jabatan Struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato sebesar -3,3% dan tidak signifikan.
2. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap promosi jabatan Struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato sebesar 45,8% dan signifikan.
3. Tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap promosi jabatan Struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato sebesar 40,1%.

5.2. Saran-Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya penulis akan menyajikan saran-saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen RSUD Kabupaten Pohuwato mempertimbangkan tingkat pendidikan pegawainya dalam hal mempromosikan jabatan pada saat promosi jabatan struktural, karena bagaimanapun kualitas pengelolaan organisasi apapun itu sangat ditentukan oleh kualitas SDM nya.

2. Manajemen RSUD Kabupaten Pohuwato lebih meningkatkan lagi pelatihan kerja bagi para pegawainya untuk mengikuti pelatihan kerja agar para pegawai lebih profesional dalam menjalankan tugas dan lebih layak lagi untuk di promosikan pada saat promosi jabatan struktural dilakukan, karena bagaimanapun pelatihan kerja merupakan sarana membentuk SDM yang berkualitas.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi promosi jabatan struktural pada RSUD Kabupaten Pohuwato.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin dan Moh. Makin. 2010. *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press).
- Handoko, T Hani. " *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* ". Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan, Melayu SP. 2017. " *Manajemen Sumber Daya Manusia* ". Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. " *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*". Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. " *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Margono. 2004. " *Metodologi Penelitian Pendidikan*", Rineka Cipta, Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Miftahul, " *Tujuan Sumber Daya Manusia*", <http://www.hrcentro.com/artikel/.html>, (diakses 20 Maret 2017).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2005. " *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*". Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2010. " *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Gramedia, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2016. " *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- _____. 2014. " *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*". Alfabeta, Bandung.
- Tirta Rahardja dan La Sulo. 1994. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: DEPDIKBUD.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uyoh Sadulloh. 2014. *Pengantar Filsafat Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Yani, M. 2012. " *Manajemen Sumber Daya Manusia*." Mitra Wacana Media, Jakarta.

Lampiran 1

JADWAL PENELITIAN

Lampiran 2**LAMPIRAN KUISIONER**

Responden yang Terhormat,

Saya atas nama Yanti S. Umar, akan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap promosi jabatan struktural pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato” sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) di UNISAN Gorontalo. Bersama ini saya mohon kesediaannya untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah :

- | | | |
|---|---------------------|-------|
| 5 | Sangat Setuju | (SS) |
| 4 | Setuju | (S) |
| 3 | Kurang Setuju | (KS) |
| 2 | Tidak Setuju | (TS) |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | (STS) |

A. VARIABEL TINGKAT PENDIDIKAN (X₁)

No	Pernyataan Tingkat Pendidikan	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda senang bekerja pada Instansi Anda saat ini karena tingkat pendidikan Anda diperhitungkan dalam karir Anda					
2	Instansi tempat Anda bekerja, memberikan Anda kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mendukung karir Anda					
3	Instansi tempat Anda bekerja, memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang di ambil.					
4	Anda puas dengan tugas yang diberikan instansi Anda karena sudah sesuai dengan jurusan pendidikan Anda					

B. VARIABEL PELATIHAN KERJA (X₂)

No	Pernyataan Pelatihan	SS	S	KS	TS	STS
1	Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai mudah memahami pelatihan yang diberikan.					
2	Instruktur memiliki kemampuan agar pegawai dapat meningkatkan keterampilan					
3	Peserta mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan.					
4	Peserta memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan					
5	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi					
6	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kondisi organisasi saat ini					
7	Metode yang digunakan oleh instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan					
8	Materi yang disampaikan oleh instruktur mudah dipahami karena menggunakan metode yang tepat.					

9	Peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan					
10	Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terinci					
11	Sasaran pelatihan ditentukan dengan kriteria yang terukur					

C. VARIABEL PROMOSI JABATAN STRUKTURAL (Y)

No	Pernyataan Promosi Jabatan	SS	S	KS	TS	STS
1	Instansi memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan					
2	Instansi memperhatikan pengalaman kerja					
3	Instansi memperhatikan kreatifitas pegawai					
4	Instansi melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi dan kinerja pegawai					
5	Instansi memiliki prosedur pelaksana yang baku					

Lampiran 3**TABULASI DATA**

Respon den d	Variabel Promosi Jabatan Struktural (Y)					Jml	Responden	Tingkat Pendidikan (X1)				Jml
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	
1	2	4	4	3	3	16	1	4	3	3	3	13
2	5	5	5	5	4	24	2	5	5	5	5	20
3	3	2	2	3	3	13	3	5	5	4	4	18
4	3	3	3	3	3	15	4	4	2	3	3	12
5	3	3	4	4	4	18	5	5	4	4	3	16
6	4	5	5	5	5	24	6	3	3	2	2	10
7	3	3	4	3	3	16	7	4	4	2	2	12
8	5	5	4	4	4	22	8	2	4	3	4	13
9	2	3	2	3	3	13	9	4	5	5	4	18
10	3	4	4	4	3	18	10	5	4	4	4	17
11	4	4	4	4	4	20	11	5	5	4	4	18
12	4	4	4	4	4	20	12	4	4	4	4	16
13	5	5	5	5	4	24	13	5	5	5	5	20
14	5	4	4	5	4	22	14	4	5	5	4	18
15	5	5	5	5	4	24	15	5	5	5	5	20
16	3	4	2	3	2	14	16	3	4	3	3	13
17	4	4	4	4	4	20	17	4	4	5	5	18
18	4	5	5	5	4	23	18	5	5	5	5	20
19	3	4	4	2	2	15	19	3	3	3	3	12
20	4	4	4	4	4	20	20	4	4	4	4	16
21	5	5	5	5	4	24	21	5	5	5	5	20
22	4	4	4	4	5	21	22	5	5	4	4	18
23	4	4	4	5	5	22	23	5	5	4	4	18
24	4	5	5	4	4	22	24	5	4	4	5	18
25	4	4	5	5	4	22	25	5	5	4	4	18
26	5	5	5	4	4	23	26	5	5	5	4	19
27	4	4	4	4	4	20	27	4	4	5	5	18
28	5	5	4	4	4	22	28	5	5	4	4	18
29	5	5	5	5	5	25	29	5	5	5	4	19
30	5	4	4	4	5	22	30	4	4	4	5	17

Responden	Pelatihan Kerja (X2)											Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	34
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	39
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	40
5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	41
6	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	41
7	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	31
8	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	40

9	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	48
10	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	43
11	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	44
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	42
13	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	48
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
15	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	49
16	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	37
17	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	48
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	49
19	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	38
20	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	43
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48
22	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	48
23	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	50
24	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	50
25	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	49
26	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	49
27	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	49
28	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	49
29	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	48
30	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	48

Lampiran 4**OUTPUT SPSS-16****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Promosi Jabatan Struktural	20.1333	3.59821	30
Tingkat Pendidikan	16.7667	2.86095	30
Pelatiahn Kerja	44.4000	5.13675	30

Correlations

		Promosi Jabatan Struktural	Tingkat Pendidikan	Pelatiahn Kerja
Pearson Correlation	Promosi Jabatan Struktural	1.000	.492	.633
	Tingkat Pendidikan	.492	1.000	.793
	Pelatiahn Kerja	.633	.793	1.000
Sig. (1-tailed)	Promosi Jabatan Struktural		.003	.000
	Tingkat Pendidikan	.003		.000
	Pelatiahn Kerja	.000	.000	
N	Promosi Jabatan Struktural	30	30	30
	Tingkat Pendidikan	30	30	30
	Pelatiahn Kerja	30	30	30

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatiahn Kerja, Tingkat Pendidikan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan Struktural

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.633 ^a	.401	.357	2.88568	.401	9.045	2	27	.001

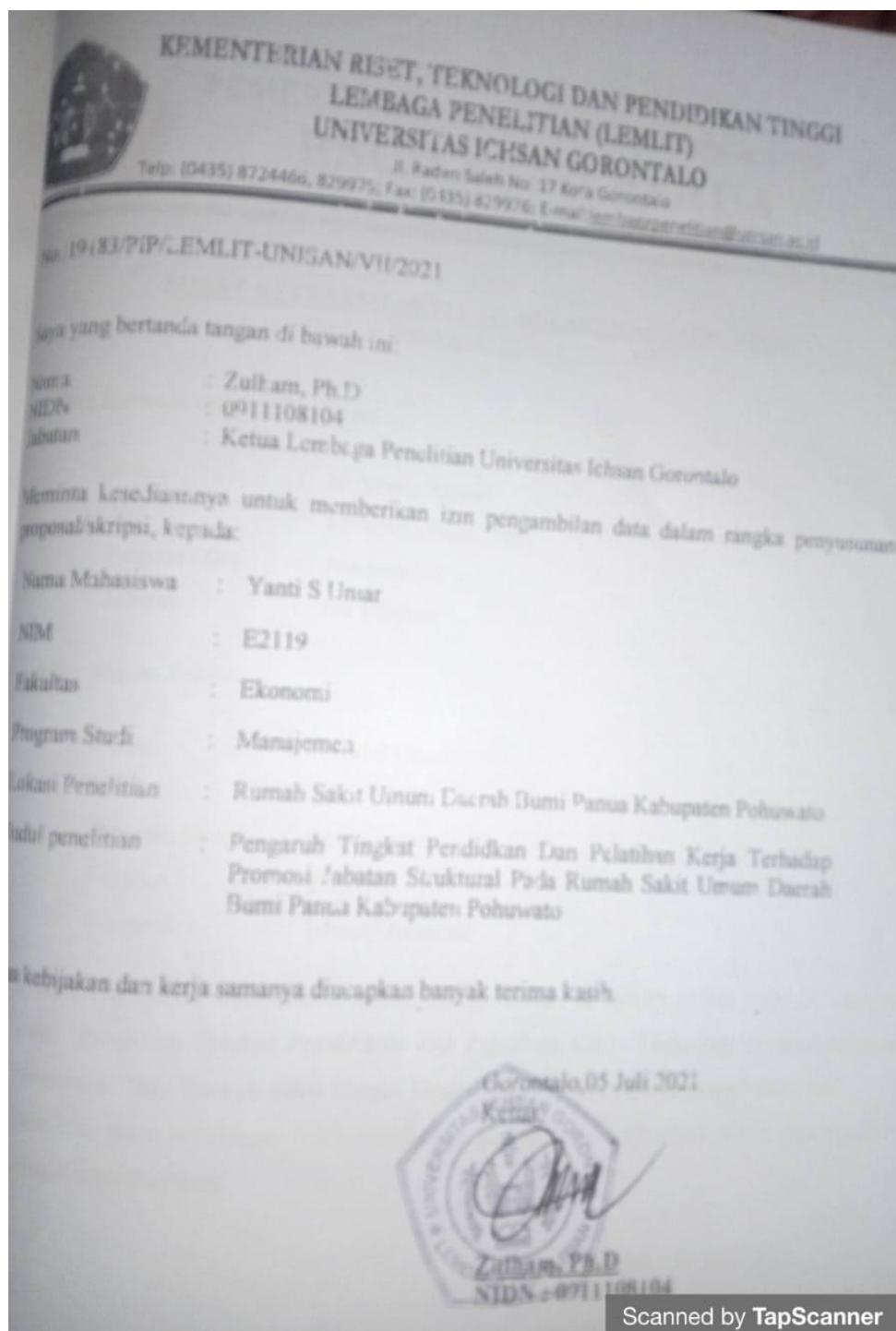
a. Predictors: (Constant), Pelatiahn Kerja, Tingkat Pendidikan

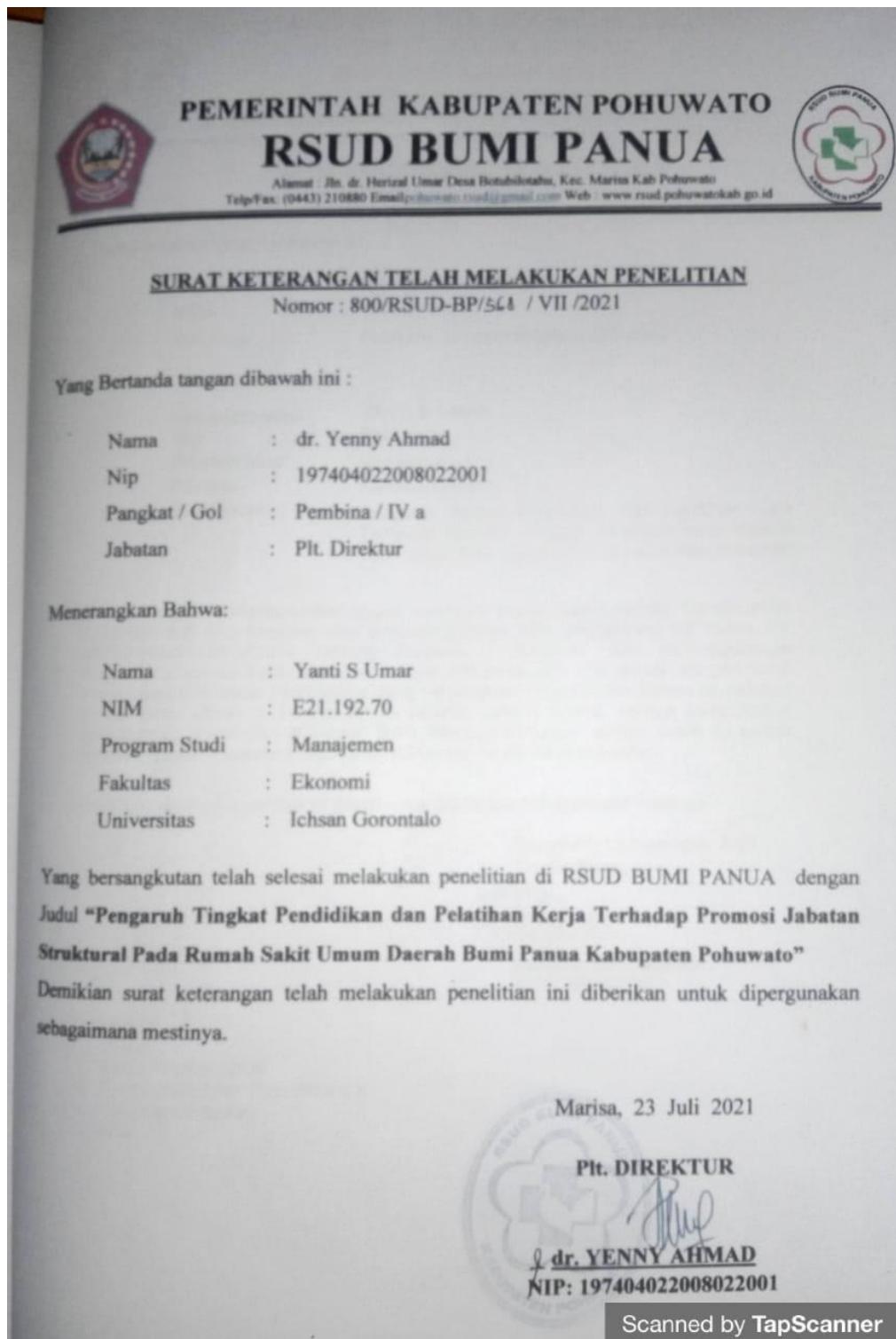
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.634	2	75.317	9.045	.001 ^a
	Residual	224.833	27	8.327		
	Total	375.467	29			

a. Predictors: (Constant), Pelatiahn Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan Struktural






**MEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**
 SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 54/D/Q/2001
 Jl. Ahmad Nadzamuddin No. 17 Telp (0436) 829975 Fax (0436) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0905/UNISAN-G/S-BPKU/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Suharto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pusatkom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	YANTI S. UMAR
NIM	:	E2119270
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pefilhan Kerja Terhadap Promosi Jabatan Struktural pada Rumah Sakit Umum Diterah Bumi Panua Kabupaten Pohuwato

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 30%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/DK/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diajukan di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dimyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujarkan.

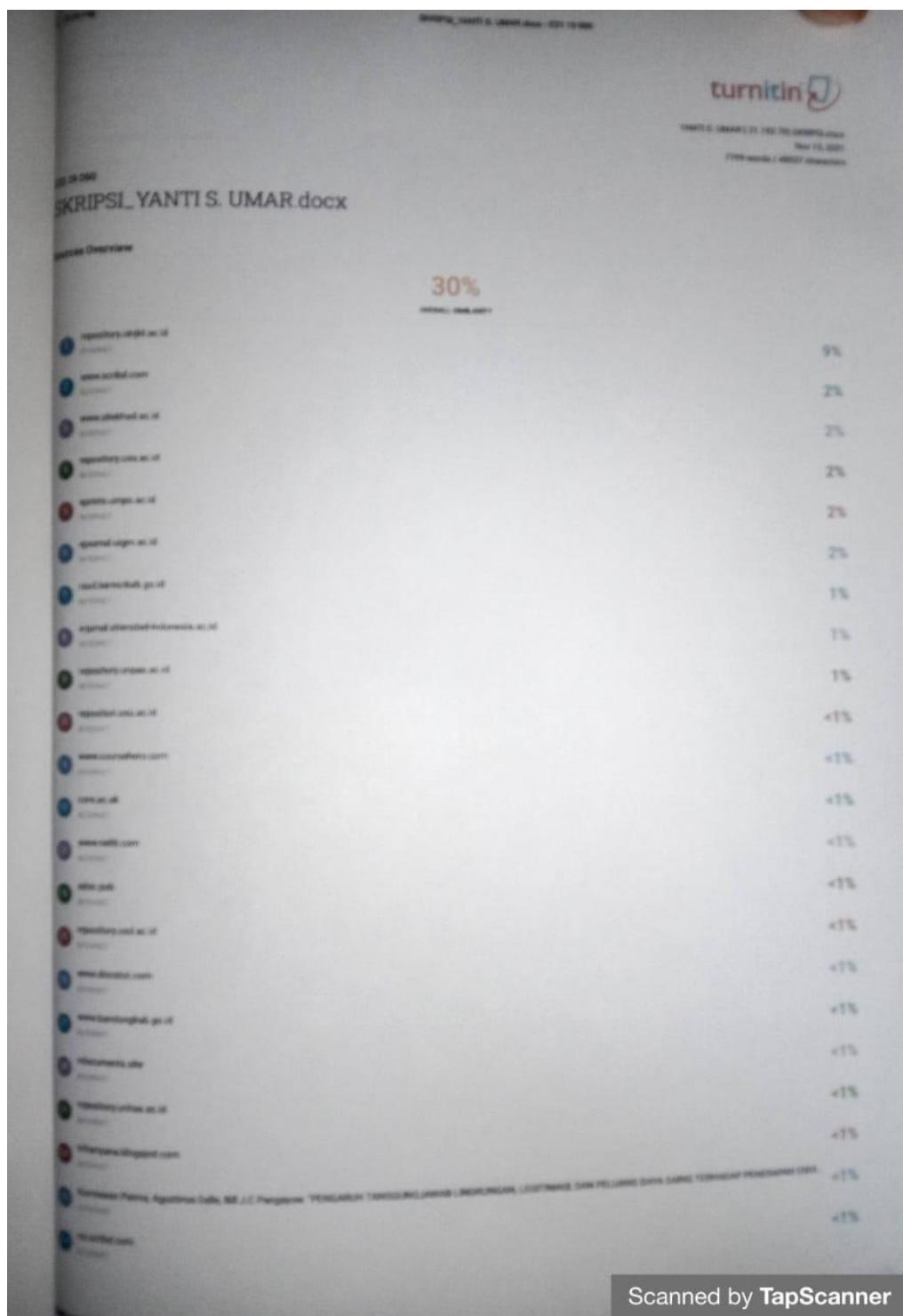
Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 13 November 2021
Tim Verifikasi,


Suharto Taliki, M.Kom
 NIDN. 0906058301

Tersuaan:

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



CURICULUM VITAE

1. Identitas Pribadi



Nama : Yanti S. Umar
NIM : E21.19.270
Tempat/TglLahir : Dulamayo, 22 September 1978
JenisKelamin : Perempuan
Angkatan : 2019
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Agama : Islam
Alamat : Desa Palopo Kec. Marisa

2. Riwayat Pendidikan

1. Tamat di SDN HUNTU Tahun : 1990
2. Tamat SMP NEGERI BATUDAA Tahun : 1993
3. Tamat SMEA Negeri GORONTALO Tahun : 1996
4. Melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi sampai sekarang.