

PENGARUH PROMOSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Muhammad Fahrizal¹, Hartutiningsih², Erwin Resmawan³

Abstrak

Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara, pimpinan perlu memberi perhatian kepada pegawai yang berprestasi dalam hal diberikan reward dan penghargaan dalam bentuk promosi jabatan serta terus didorong untuk menduduki jabatan strategis dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan-keputusan dan diberi kesempatan untuk meningkatkan kariernya hingga pada pangkat dan golongan kepegawaian yang sesuai. Terkait dengan pelaksanaan promosi jabatan harus dilihat dengan kebutuhan yang ada pada Instansi

Kata Kunci : Promosi, Produktivitas Kerja

Pendahuluan

Pegawai sebagai sumber daya manusia yang melaksanakan fungsi-fungsi pelayanan dan administrasi pemerintahan, keberadaan dan peranannya tidak dapat dipungkiri lagi karena pegawai mempunyai fungsi sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan-tujuan Pemerintah dalam kerangka pembangunan bangsa kita. Oleh karena itu bagi setiap pegawai di tuntut untuk bersifat disiplin, memiliki sikap pengabdian yang sungguh-sungguh, dedikasi serta loyalitas terhadap pimpinan dan pekerjaan serta profesinya, dan juga dituntut untuk mempunyai semangat dan motivasi untuk bekerja sebaik mungkin agar tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan dengan baik.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, baik pembinaan sikap mental maupun pembinaan karier dan jabatan merupakan hal mutlak yang harus dilakukan agar diperoleh sumber daya manusia pegawai yang handal, tangguh, disiplin, bermoral serta mampu memiliki etos kerja yang tinggi sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, yang memiliki keteladanan dan mengabdikan pada pelayanan masyarakat.

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: forzarizal@yahoo.com

² Dosen Program MIAN, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program MIAN, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Maka pihak instansi perlu memberi perhatian kepada pegawai yang berprestasi dalam hal diberikan *reward* dan penghargaan dalam bentuk promosi jabatan serta terus didorong untuk menduduki jabatan strategis dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan-keputusan dan diberi kesempatan untuk meningkatkan kariernya hingga pada pangkat dan golongan kepegawaian yang sesuai.

Keberadaan promosi sekarang ini memang sangat diperlukan, sebagai bagian dari usaha penyegaran kembali (*refreshing*) dengan penciptaan suasana kerja baru, dan sebagai sarana penajakan bagi pegawai untuk memberikan keragaman pengalaman kerja. Namun demikian seandainya hal ini kurang diperhatikan dalam pelaksanaan dan proses pertimbangan dalam melakukan promosi justru akan menghambat tugas-tugas yang diberikan, ini akan menghambat pengembangan pegawai dalam mencapai prestasi yang maksimal.

Berdasarkan hal tersebut maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dengan melihat pengaruh variabel promosi pegawai.

Promosi Pegawai

Promosi adalah kemajuan yang diperoleh sebagai pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dimaksud dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan yang terpenting adalah penambahan jumlah gaji atau upah. Moekijat (1999:101).

Moekijat menjelaskan bahwa promosi yang diperoleh oleh seorang karyawan dipandang sebagai suatu kemajuan. Dimana karyawan akan memiliki suatu pencapaian tugas dan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan akan menerima tanggung jawab dan tugas yang lebih tinggi. Tetapi keadaan ini akan diimbangi dengan perolehan kompensasi berupa gaji dan upah yang sebanding dengan tanggung jawab dan tugas yang dijalankan. Sedangkan Nitisemito (1986:134) menjelaskan mengenai adanya suatu nilai yang bertambah kedalam pengertian promosi jabatan, yaitu : Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Promosi akan tugas tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi. Promosi akan diikuti dengan tugas tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diikuti sebelumnya. Dan pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan *income* dan fasilitas lain. Tetapi promosi sendiri sebenarnya memiliki nilai karena promosi merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lain dalam waktu yang sama (J. Ravianto, 1986).

Menurut Budiono (2003) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

- 1) Pengertian fisiologi produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini.
- 2) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa produktivitas adalah: kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Promosi Jabatan

Hasil analisis uji validitas konstruk butir instrumen yang telah dilakukan dengan komputer program *SPSS 15,0 for Windows* sebagai berikut, dari 20 butir instrumen promosi jabatan terdapat (X) terdapat 18 butir instrumen yang valid dan sebanyak 2 butir instrumen yang gugur, yaitu butir nomor: 6 dan 20. Rangkuman hasil uji validitas butir instrumen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Butir	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Butir 1.1	85.1500	224.871	.557	.973
Butir 1.2	84.8000	210.063	.967	.969
Butir 1.3	84.8500	215.292	.790	.971
Butir 1.4	84.8500	215.292	.790	.971

Butir 1.5	84.9000	215.989	.818	.971
Butir 1.6	84.8000	210.063	.967	.969
Butir 2.1	84.8000	210.063	.967	.969
Butir 2.2	84.8000	210.063	.967	.969
Butir 2.3	84.8000	210.063	.967	.969
Butir 3.1	84.6500	223.082	.678	.972
Butir 3.2	84.8000	210.063	.967	.969
Butir 3.3	84.5500	216.576	.898	.970
Butir 4.1	84.8000	210.063	.967	.969
Butir 4.2	84.6000	225.200	.548	.974
Butir 4.3	84.6500	223.082	.678	.972
Butir 4.4	84.3500	238.345	.082	.977
Butir 5.1	84.8000	210.063	.967	.969
Butir 5.2	84.6500	223.082	.678	.972
Butir 5.3	84.8000	210.063	.967	.969
Butir 5.4	84.4000	235.621	.205	.976

Sumber data : Output SPSS

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa ada 18 butir instrumen yang valid karena koefisien validitasnya di atas nilai koefisien r_{tabel} 0,444 untuk $n = 20$, sehingga butir- butir instrument tersebut valid dan sah, dan ada dua butir instrument yang dapat dikategorikan tidak valid yaitu butir instrumen nomor 4.4 dan 5.4 karena kedua butir instrumen tersebut memiliki nilai koefisien validitas di bawah 0.444. Selanjutnya mengenai reliabilitas butir instrumen dapat dikategorikan reliabel.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Produktivitas Kerja

Hasil analisis uji validitas konstruk butir instrumen yang telah dilakukan dengan komputer program *SPSS 15,0 for Windows* sebagai berikut, dari 20 butir instrumen produktivitas kerja terdapat (Y) terdapat 15 butir instrumen yang valid dan sebanyak 5 butir instrumen yang gugur, yaitu butir nomor: 6, 9, 13, 16 dan 20. Rangkuman hasil uji validitas butir instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1.1	86.3500	168.871	.528	.957
Butir 1.2	86.0000	155.579	.964	.951
Butir 1.3	86.0500	161.629	.723	.955
Butir 1.4	85.6000	174.358	.380	.959
Butir 2.1	86.1000	161.779	.767	.954
Butir 2.2	86.0000	155.579	.964	.951
Butir 2.3	86.0000	155.579	.964	.951
Butir 2.4	85.6000	174.358	.380	.959
Butir 3.1	86.0000	155.579	.964	.951
Butir 3.2	85.8500	167.818	.623	.956
Butir 3.3	85.6000	174.358	.380	.959
Butir 3.4	85.7500	163.039	.807	.954
Butir 4.1	86.0000	155.579	.964	.951
Butir 4.2	85.8000	169.853	.487	.958
Butir 4.3	85.8500	167.818	.623	.956
Butir 4.4	85.6000	174.358	.380	.959
Butir 5.1	86.0000	155.579	.964	.951
Butir 5.2	85.8500	167.818	.623	.956
Butir 5.3	86.0000	155.579	.964	.951
Butir 5.4	85.6000	174.358	.380	.959

Sumber data : Output SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 butir instrumen tentang produktivitas kerja, terdapat 5 butir instrumen yang tidak valid, yaitu butir instrumen nomor: 1.4, 2.4, 3.3, 4.4, dan 5.4. Kelima butir instrumen tersebut memiliki nilai reliabilitas di dibawah nilai $r_{\text{tabel}} 0,444$ untuk $n = 20$, sehingga kelima butir instrumen tersebut tidak reliabel. Selanjutnya, terdapat 15 butir instrumen yang dapat digunakan untuk memperoleh data tentang produktivitas kerja pegawai, atau setiap butir instrumen tersebut memiliki nilai validitas di atas $r_{\text{tabel}} = 0.444$ sebagaimana yang dipersyaratkan oleh Sugiyono, (2004 : 16), sehingga dapat dipahami bahwa instrumen penelitiannya cukup valid dan reliabel.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis Deskripsi Data Penelitian

Gambaran variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk deskripsi data yang berupa modus (*mode*), nilai tengah (*median*), harga rerata (*mean*), dan simpangan baku (*standard deviation*). Selanjutnya data setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel dan diagram distribusi frekuensi serta persentase frekuensi skor tiap-tiap kategori.

Variabel yang dideskripsikan datanya pada penelitian ini adalah variabel bebas yaitu promosi jabatan pegawai dan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara.

1). Data Variabel Promosi Jabatan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara

Data promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara yang diperoleh dari 205 responden sebagai anggota sampel penelitian yang kemudian diolah dengan menggunakan program *SPSS 13.0 for Windows*, maka diperoleh hasil analisis deskripsi data seperti dalam Tabel 4.4 di bawah ini.

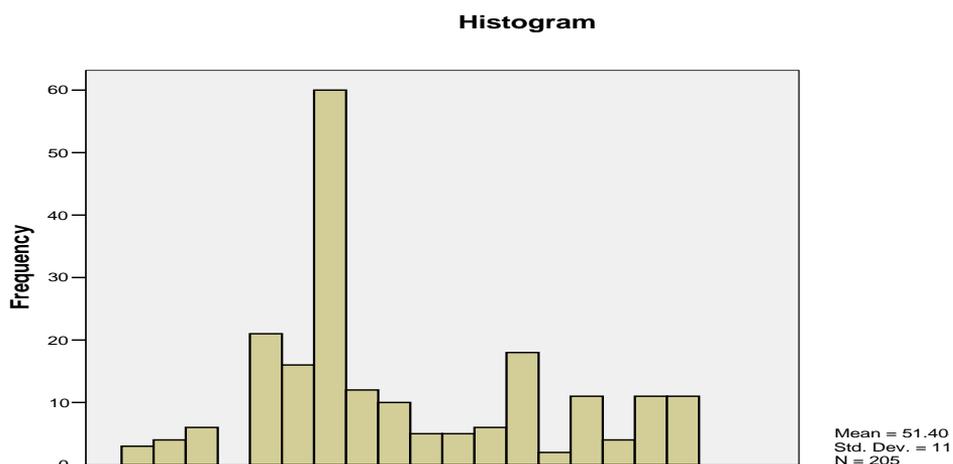
Tabel 3 Data Statistik Deskriptif Promosi Jabatan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara.

STATISTIK DESKRIPTIF	NILAI
<i>Mean</i>	71,03
<i>Median</i>	71.00
<i>Mode</i>	60.00
<i>Std. Deviation</i>	11.997
<i>Variance</i>	143.94
<i>Range</i>	42.00
<i>Minimum</i>	48.00
<i>Maximum</i>	90.00
<i>Sum</i>	14561.00

Pada tabel 3. nampak bahwa rentang skor promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara 42, yaitu dari skor terendah 48 dan skor tertinggi 90. Skor yang mungkin dicapai adalah 18 sampai 90. Rerata skor sebesar 71,03 jika dibandingkan dengan rerata skor ideal yaitu 90, maka perolehan rerata skor ini mencerminkan promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara termasuk pada kategori

cukup baik. Dan nilai mean (71,03) yang hampir sama dengan nilai median 71 menunjukkan bahwa kebanyakan skor promosi jabatan pegawai hampir seimbang antara skor yang berada di atas dan di bawah skor rata-rata.

Pada histogram 1 berikut, tampak bahwa distribusi skor promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara agak membentuk kurva normal dengan juling ke sebelah kanan.



Gambar 1. Histogram frekuensi skor promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori skor angket promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dengan menggunakan mean dan standar deviasi tiap-tiap variabel, sebagaimana dijelaskan pada bab III, dimana pengkategorian didasarkan pada skala lima, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Adapun interval dari kelima kategori tersebut adalah kategori sangat baik apabila total skornya lebih tinggi atau sama dengan 89,03, kategori baik apabila total skornya antara 77,03 sampai dengan 89,02, kategori cukup baik apabila total skornya antara 65,03 sampai dengan 77,02, kategori kurang baik apabila total skornya antara 53,03 sampai dengan 65,02, kategori tidak baik apabila total skornya di bawah atau sama dengan 53,02.

Hasil analisis data tersebut diperoleh skor yang berkategori sangat baik sebanyak 4 (1,9%) responden, yang berkategori baik sebanyak 75 (36,7%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 55 (26,8%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 50 (24,4%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 21 (10,2%) responden.

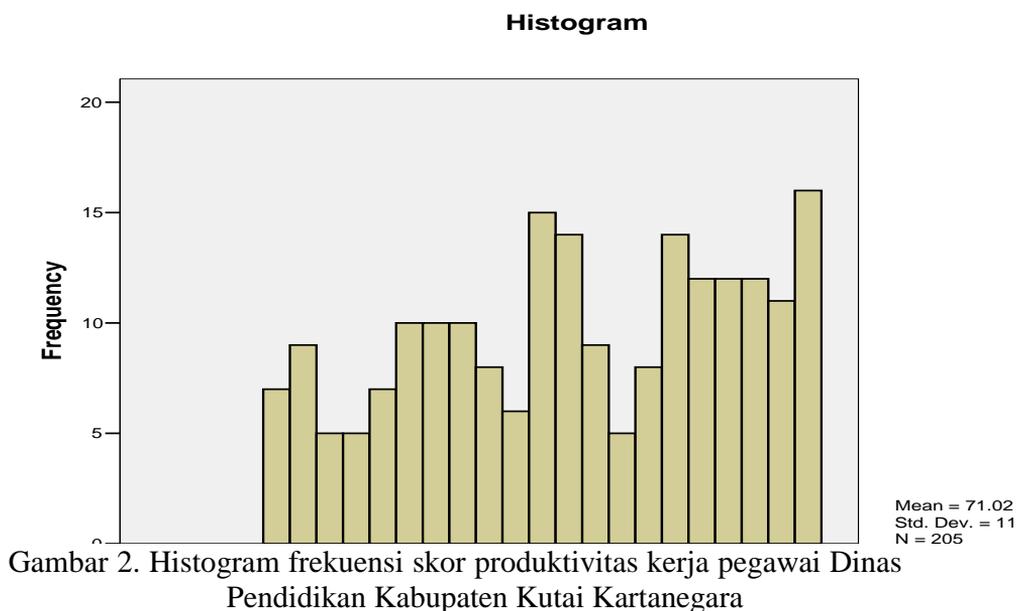
2). ***Variabel Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara.***

Data produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara yang diperoleh dari hasil angket yang disebarakan kepada 205 responden sebagai anggota sampel penelitian yang kemudian diolah dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 15.0 for Windows* diperoleh hasil analisis deskripsi seperti dalam tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4. Data statistik deskriptif produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara

STATISTIK DESKRIPTIF	NILAI
<i>Mean</i>	51,40
<i>Median</i>	47,00
<i>Mode</i>	45,00
<i>Std. Deviation</i>	11,02
<i>Variance</i>	121,428
<i>Range</i>	45,00
<i>Minimum</i>	30,00
<i>Maximum</i>	75,00
<i>Sum</i>	10538,00

Pada tabel 4, nampak bahwa rentang skor produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara adalah 45, yaitu dari skor terendah 30 sampai dengan skor tertinggi 75. Skor yang mungkin dicapai adalah antara 15 sampai dengan 75. Rerata skor sebesar 51, jika dibandingkan dengan rerata skor ideal sebesar 45, maka rerata skor ini lebih tinggi yang mencerminkan bahwa produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara cukup tinggi. Pada histogram 2 berikut, tampak bahwa distribusi skor produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara agak membentuk kurva normal dengan juling ke sebelah kanan.



Selanjutnya, untuk mengetahui kategori skor angket produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dengan menggunakan mean dan standar deviasi tiap-tiap variabel, sebagaimana dijelaskan pada bab III, dimana pengkategorian didasarkan pada skala lima, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Adapun interval dari kelima kategori tersebut adalah kategori sangat baik apabila total skornya lebih tinggi atau sama dengan 67,93, kategori baik apabila total skornya antara 56,91 sampai dengan 67,92, kategori cukup baik apabila total skornya antara 45,89 sampai dengan 56,90, kategori kurang baik apabila total skor antara 34,87 sampai dengan 45,88, kategori tidak baik apabila total skor di bawah atau sama dengan 34,86.

Hasil analisis data tersebut diperoleh skor yang berkategori sangat baik sebanyak 26 (12,7%) responden, yang berkategori baik sebanyak 37 (18,1%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 72 (35,1%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 63 (30,7%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 7 (3,4%) responden. Secara umum dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dikategorikan cukup baik karena rerata skor angket (51,4) yang berada pada kategori cukup baik.

Analisis Korelasi dan Regresi Data Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara karakteristik dosen dengan tingkat kepuasan mahasiswa, terlebih dahulu dilakukan penghitungan dengan menggunakan tabel kerja untuk menghitung besarnya korelasi antara kedua variabel. Metode yang digunakan untuk menghitung korelasi kedua variabel tersebut penulis menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Adapun tabel kerja analisis korelasi tersebut disajikan pada tabel berikut ini.

Berdasarkan table kerja Analisis Korelasi Product Moment pada Tesis ini, diperoleh data sebagai berikut:

ΣX	= 14561
ΣY	= 10538
ΣX^2	= 1063621
ΣY^2	= 565876
ΣXY	= 766121
N	= 205

Untuk mengetahui hubungan diantara kedua variabel tersebut digunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagaimana terlihat pada lampiran perhitungan ini.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,653. Nilai korelasi hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan kriteria besarnya pengaruh variabel promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara seperti yang disajikan oleh Sugiyono (2006:214) sebagai berikut:

Sangat Tinggi	: 0.80 – 100
Tinggi	: 0.60 – 0.79
Cukup	: 0.50 – 0.59
Rendah	: 0.30 – 0.49
Sangat Rendah	: 0.00 – 0.29

Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai *r pearson product moment* berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara. Langkah selanjutnya, untuk menguji apakah promosi jabatan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap produktivitas kerja, maka nilai koefisien korelasi *pearson product moment* tersebut dihitung dengan menggunakan uji-t (perhitungan terlampir).

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,288. selanjutnya untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai

Kartanegara nilai analisis data dengan menggunakan uji-t tersebut dikonsultasikan dengan nilai t table pada taraf signifikansi $p = 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan (db) = $N - 2 = 205 - 2 = 203$, yaitu sebesar 1,960.

Nilai analisis data menunjukkan bahwa nilai t- hitung lebih besar dari nilai t-tabel pada taraf signifikansi 5%, yaitu sebesar 1,960. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung 12,288 lebih besar ($>$) dari nilai t table (1,960). Dengan demikian kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut: Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan: “Tidak terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara” ditolak, dan sebaliknya Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa: “Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara” diterima.

Selanjutnya, untuk mengetahui derajat keberatan pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear sederhana dengan perhitungan terlampir.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana sebagaimana telah dilakukan terdahulu, mengenai pengaruh promosi jabatan (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) menghasilkan koefisien arah regresi (b) sebesar 0,600 dan konstanta (a) sebesar 8,796. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan regresi linear $Y = 8,796 + 0,600X$.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel promosi jabatan dapat diketahui bahwa bahwa promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara berada pada kategori cukup baik. Hasil analisis deskriptif tersebut menunjukkan bahwa responden yang memiliki promosi jabatan yang yang berkategori sangat baik sebanyak 4 (1,9%) responden, yang berkategori baik sebanyak 75 (36,7%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 55 (26,8%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 50 (24,4%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 21 (10,2%) responden.

Analisis deskripsi variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan menunjukkan bahwa sebanyak sebanyak 26 (12,7%) responden, yang berkategori baik sebanyak 37 (18,1%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 72 (35,1%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 63 (30,7%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 7 (3,4%) responden. Secara umum dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dikategorikan cukup baik karena rerata skor angket (51,4) yang berada pada kategori cukup baik.

Selanjutnya, pada pengujian hipotesis, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara yang

ditunjukkan oleh nilai r_{y1} sebesar 0,653, nilai t_{hitung} sebesar 12,288, dan pada taraf signifikansi (α) 0,05. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan dengan persamaan regresi linear $Y = 8,796 + 0,600X$. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel promosi jabatan akan diikuti oleh kenaikan skor variabel produktivitas pegawai sebesar 0,600 pada konstanta 8,796. Sebaliknya setiap pengurangan 1 nilai variabel Promosi Jabatan maka akan menurunkan nilai variabel Produktivitas kerja Pegawai sebesar 0,600.

Koefisien korelasi r_y sebesar 0,653 dan koefisien determinasi r_y^2 sebesar 0,427 memberikan informasi bahwa 42,7% perubahan skor variabel produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh promosi jabatan melalui persamaan regresi linear $Y = 8,796 + 0,600X$. Dengan kata lain, kontribusi variabel promosi jabatan (X) sangat berarti terhadap variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara berada pada kategori cukup baik. Hasil analisis deskriptif tersebut menunjukkan bahwa responden yang memiliki promosi jabatan yang yang berkategori sangat baik sebanyak 4 (1,9%) responden, yang berkategori baik sebanyak 75 (36,7%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 55 (26,8%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 50 (24,4%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 21 (10,2%) responden.
2. Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan menunjukkan bahwa sebanyak 26 (12,7%) responden, yang berkategori baik sebanyak 37 (18,1%) responden, yang berkategori cukup baik sebanyak 72 (35,1%) responden, yang berkategori kurang baik sebanyak 63 (30,7%) responden, dan berkategori tidak baik sebanyak 7 (3,4%) responden. Secara umum dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dikategorikan cukup baik karena rerata skor angket (51,4) yang berada pada kategori cukup baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan produktivitas kerja pegawai; artinya semakin baik pelaksanaan promosi jabatan akan semakin baik pula produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara, meskipun secara umum produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti: motivasi, tingkat pendidikan, jumlah pegawai dan variabel lain yang tidak diteliti.

4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Saran-saran

Berdasarkan pembahasan-pembahasan diatas maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pegawai yang memenuhi syarat harus dipromosikan pada jenjang yang lebih tinggi, hal ini dilakukan agar tidak terjadi konflik individu yang dapat memicu konflik organisasi pada tempat baru dimana pegawai yang bersangkutan dimutasikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara, hendaknya dapat dilaksanakan tanpa memandang apakah ada pimpinan ataupun tidak, dengan demikian akan menjadi budaya yang baik di dalam kantor, tanpa melihat apakah berada pada posisi strategis ataupun kurang strategis.
3. Hendaknya proses promosi mempertimbangkan saran dan masukan dari unit kerja sehingga promosi yang dilaksanakan mencapai hasil yang diinginkan dan diharapkan memberikan pengalaman baru bagi pegawai yang bersangkutan.
4. Dalam promosi jabatan hendaknya menghindari penempatan pegawai yang kurang kompeten, karena hal ini berdampak pada peningkatan kinerja organisasi

Daftar Pustaka

- Alwi, M.S, Syarifuddin, 2001, *Manajemen Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Anonim. (2004). *Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah*, Setkab Kutai Kartanegara : Tenggarong.
- (1999). *Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Poko-pokok Kepegawaian*. PAN : Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2004, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Atika Wilantari (2005), Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bagian Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Tesis Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara. Tesis Tidak Diterbitkan.
- Amstrong, T. Stephen. (1994). *Commitment in Workplace, Reasearch and Practice*. Terj. A. Sacari.Mc Graw Hill: Singapore.
- Azwar, Syaifuddin. (2001). *Sikap Manusia dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Bryant and White, (1987). *Manajemen Pembangunan Untuk Negara Berkembang*. Terj. Rusyanto L. Simatupang. LP3ES : Jakarta.
- Philipo, B.Edwin. (1994). *Manajemen Personalia*. Terj. : Moh Masud. Edisi VI. Erlangga : Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, & Nyoman Sudita. (2005), *Manajemen Pemasaran*, Edisi Pertama, Cetakan Keenam, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, P. Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung: Jakarta.
- Kartasamita, Ginanjar. (1995). *Ekonomi Rakyat, Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan*. CIDES: Jakarta.
- Kristiadi, JB. (1996). *Administrasi*. LAN : Jakarta.
- Marsanti Rika. (2008), Pengaruh Komunikasi Dalam Organisasi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bank Pasar Kab. Boyolali. Tesis Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tesis Tidak Diterbitkan.
- Mangkunegara. AA. Prabu. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama : Bandung.
- M. Syawaluddin (2007), *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASKRINDO Cabang Medan*. Tesis Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara. Tesis Tidak Diterbitkan.
- Moenir, HAS. (1992). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Gunung Agung : Jakarta.
- Salusu. J. (1996). *Pengambilan Keputusan Strategik*. Grasindo : Jakarta.

- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto., 2004, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif & Operasional)* Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Soeprihanto, J., 2001, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Dan Pengembangan Karyawan*, BPFE Unuversitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfa Beta : Bandung.
- Schuler, Randal Stuard. (1986). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Thoha, Miftah. (1995). *Beberapa Aspek Kebijakan Birokrasi*. Media Widya Mandala : Yogyakarta.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. (1991). *Kebijakan dan Administrasi Pembangunan*. LP3Es: Jakarta.
- Tjokrowinoto, Mulyarto. (1993). *State of Art Ilmu Administrasi Negara*. Makalah: ASUPI Bogor.
- Wijayanto, Bambang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Sulita : bandung.
- Zauhar, Soesilo. (1999). *Reformasi Administrasi Negara*. Bumi Aksara : Jakarta.