

PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA KOPERASI TIGA DESA BERSATU KEC. MERAPI BARAT KAB.LAHAT

Martini

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada koperasi tiga desa bersatu kec. Merapi Barat kab. Lahat dan untuk mengetahui apakah promosi jabatan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi tiga desa bersatu kec. Merapi Barat kab. Lahat. Dari hasil pengujian statistik nilai t, variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan, Dari hasil perhitungan analisis korelasi, diperoleh $R = 0,670$ artinya korelasi antara variabel kinerja karyawan terhadap promosi jabatan sebesar 0,670. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara ketiga variabel tersebut. Sedangkan hasil perhitungan analisis determinasi, diperoleh $R^2 = 0,603$ Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60 % dari Koperasi Tiga Desa Bersatu Kec. Merapi Barat Kab.Lahat dan sisanya sebesar 40 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Promosi Jabatan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan organisasi kerja sama seperti koperasi. Berdasarkan UU No.17 Tahun 2012 tentang perkoperasian, koperasi adalah badan usaha yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama dibidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. berhasil atau tidaknya sebuah koperasi talam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu,

setiap koperasi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya. Hal ini dilakukan agar dapat mendorong kemajuan bagi koperasi dan bagaimanapun caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan koperasi perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen koperasi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada koperasi. Untuk dapat

memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka koperasi harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu koperasi untuk balas jasa dapat berupa promosi karyawan.

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga koperasi dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas prestasi kerja tersebut. Malayu S.P. "Hasibuan (2008:34) mendefinisikan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Mangkunegara (2000:67) mendefinisikan bahwa "kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Prestasi kerja karyawan merupakan salah faktor penentu keberhasilan bagi suatu organisasi, terlebih dalam masa pembangunan dewasa ini, dimana dibutuhkan prestasi dan produktivitas kerja yang optimum. Oleh karena itu, prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang baik.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan

karyawan pada koperasi tiga desa bersatu kec. Merapi Barat kab. Lahat

2. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi tiga desa bersatu kec. Merapi Barat kab. Lahat

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2018: 7) "Kinerja karyawan adalah tingkat dimanapara karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan."

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2018:2) "Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah performance", yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas

waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etikaperusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Faktor-faktor Kinerja Karyawan Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut AlexSoemadjiNitisemito (2018: 109),terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dintaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.Kinerja Karyawan koperasi 3 desa bersatu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan Dimana faktor yang satu tidak dapat dikatakan lebih dominan dari fakor lain. Hal ini karena masing-masing faktor mempunyai

karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Standar Kinerja Karyawan

Menurut A. Dale Timpe (2019: 247), menyatakan bahwa standar kerjamerupakan:Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab 15 karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur

Menurut Wirawan(2019: 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”

Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (2019: 11)“Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan)
- b) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- c) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan). Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2013: 143) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai

Menurut Suyadi Prawirosentono (2018: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a) Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b) Tanggung jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c) Disiplin Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d) Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti
- e) menggunakan kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi: efektivitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerjasesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila

semangat kerja menjaditinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepatselesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2018: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. bKinerja Karyawan pada koperaasi 3 desa bersatu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dimana faktor yang satu tidak dapat dikatakan lebih dominan dari faktor lain. Hal ini karena masing-masing faktor mempunyai karakteristik yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengertian Promosi Jabatan

Promosi merupakan suatu masalah penting, bukan saja dalam hal memilih atau penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat tetapi juga merupakan dorongan

bagi atasan untuk meencanakan suatu kebijakan didalam bidang personalia dalam memfasilitasi bawahan untuk mengembang diri sampai dapat berprestasi. Suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktivitas dalam suatu aorhanisasi adalah kesempatan untuk maju. Untuk selalu lebih baik dan lebih maju dari sebelumnya adalah sifat manusia. Menurut Nasution (2015:140) yang menyatakan promosi adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya.

Menurut Malayu SP.Hasibuan (2016:108) mendefinisikan promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu oerorganisasi sehingga kewajiban, hak, dan sttus dan penghasilannya semakin besar. Dari pernyataan-pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahawa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ketingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab,hak, status dan wewenang yang meningkat. Untuk itu diperlukan kecakapan matau kemampuan yang lebih baik.

Tujuan Promosi Jabatan

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi ingin menjadi lebih baik maju karena promosi dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan dan dengan adanya promosi karyawan juga memperoleh pengakuan atas kemampuannya dalam bekerja baik dari prusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:113) tujuan promosi jabatan sebagai berikut :

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 penghasilannya 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 dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*Multiplier effect*)
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

Maka daari penjelasan diatas bahwa promosi jabatan bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

Hipotesis

Hipotesisi penelitian ini adalah Pengaruh Kinerja Karyawan Sangat Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Tiga Desa Bersatu Kec.Merapi Barat Kab.Lahat.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Tiga Desa Bersatu Kec.Merapi Barat Kab.Lahat yang beralamat di Desa Tanjung Pinang Merapi Barat Kab.Lahat Provinsi Sumatera Selatan

Alat Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukuryang akurat dan objektif. Salah satu upaya untukmencapainya adalah alat ukur yang

digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : 2012 : 58).

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reliabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS version 19.0 for windows.

Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan koefisien alfa yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS version 19.0 for windows. Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

b. Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi linear sederhana yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Variable Dependent (Kinerja Karyawan)

a = Koefisien regresi konstan

X = Variabel independen pertama (Promosi Jabatan)

b = Koefisien regresi independen pertama

Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y), dengan formula sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r^2)}}$$

Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan ketentuan sbb:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen (X_1) mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen (X_1) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (Y).

Uji Determinasi (Uji R^2)

Merupakan Koefisien determinasi (R^2), digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel X terhadap Y.

- Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat,
- Sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan rumusan koefisien determinasi adalah :

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

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:61) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan koperasi tiga desa bersatu kec.merapi kab.lahat yang berjumlah 31 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:64) Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil subyek yang didasarkan atas tujuan tertentu.

Teknik ini dilakukan karena sampel yang dipilih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Jumlah sampel 20 Orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Realibilitas

Analisis Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS 19.00 pada kolom corrected items Total correlation. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0,3. Jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3, pertanyaan yang dibuat dikatakan valid.

Tabel -7 Item-Total Statistics

	Scale Mean if item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Soal1	69,48	62,214	,505	,849
Soal2	69,18	61,538	,519	,848
Soal3	69,44	60,374	,619	,844
Soal4	69,26	60,484	,518	,848
Soal5	69,12	62,149	,455	,851
Soal6	69,74	59,217	,612	,844
Soal7	69,42	61,840	,549	,848
Soal8	69,46	63,437	,425	,852
Soal9	69,44	60,660	,305	,865
Soal10	69,08	64,402	,325	,856
Soal11	69,18	61,661	,415	,853
Soal12	69,34	62,433	,408	,853
Soal13	69,34	62,800	,409	,853
Soal14	69,22	61,808	,488	,850
Soal15	68,96	62,856	,498	,850
Soal16	69,26	59,666	,616	,844

Sumber : Data Diolah, SPSS 19, 2017

Berdasarkan tabel 7 pada kolom corrected item-total correlation terlihat nilai-nilai tiap item atau indikator metode pelatihan, isi pelatihan dan variabel kinerja karyawan diatas 0,3 sehingga pada setiap pertanyaan dapat dikatakan valid.

Analisis Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha (α) > 0,60 (Imam Ghozali, 2017:42).

Tabel - 8
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	16

Sumber : Data Diolah, SPSS 19, 2017

Berdasarkan tabel-8 yakni hasil pengolahan data mengenai realibilitas dianggap reliabel sebab nilai cronbranch alpha sudah diatas 0,60.

Model Persamaan Regresi

Hasil analisis Regresi Liner Sederhana

Berdasarkan hasil dari analisa (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan program SPSS 19.0 maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel - 9
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	,450	,255	,488	1,766	,084
X	,267	0,56	,245	4,732	,000

Dependent Variabel : Y

Sumber : Data Diolah, SPSS 19, 2017

Berdasarkan tabel-9 diatas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,450 + 0,267X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. = 0,450 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel X adalah nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,450.

- b_1 = 0,267 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika kepuasan terhadap kinerja karyawan ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,267 satuan skala.

Analisis korelasi

Tabel - 10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				
1	,819 ^a	,670	,649	,20496

a. Predictors: (Constant), X

Hasil analisis pengaruh kinerja terhadap promosi jabatan pada Koperasi Tiga Desa Bersatu Kec. Merapi Barat Kab. Lahat seperti yang dapat dilihat pada tabel-10 diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,819. Hal ini berarti pelatihan sangat berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan karena nilai R = 0,819 mendekati 1.

Koefisien Determinasi

Tabel ini juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi (Resquare) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,670. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor pelatihan dapat menjelaskan 67% dari perubahan kinerja karyawan dan sisanya yaitu sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diketahui.

Uji F dan Uji t

- Uji F

Tabel - 11
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,929	3	1,310	31,180	,000 ^a
Residual	1,932	46	0,42		
Total	5,862	49			

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 19,2013

Tabel 4.12 tersebut menunjukkan hasil dari uji-f yang menghasilkan $F_{hitung} = 31,180$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,772$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja n karyawan pada Koperasi 3 Desa Bersatu kec. Merapi Kab. Lahat. Berdasarkan hasil uji F, maka hipotesis dalam penelitian ini yang

manduga bahwasannya pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada Dinad Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan telah terbukti dan dapat diterima.

- Uji-t

Untuk uji signifikansi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja

karyawan digunakan uji-t (*uji student*) atau uji parsial dan uji f (*uji fhiser*) atau uji simultan. Digunakan untuk menguji tingkat signifikan varabael X terhadap Y. Jika 1 hitung < t abel, maka varibel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y. Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat dilihat hasil perhitungan sebagai berikut :

- Hasil perhitungan untuk *metode pelatihan* (X_1) yang menghasilkan $t_{hitung} = 4,732$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,628$
- Hasil perhitungan *isi pelatihan* (X_2) yang menghasilkan $t_{hitung} = 2,188$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,628$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi 3 Desa Bersatu kec.Merapi Kab.Lahat dan yang paling pengaruhnya adalah promosi Jabatan. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam peneltian ini yang menduga bahawasannya metode pelatihan (X_1) karyawan berpengaruh paling dominan terhadap Koperasi 3 Desa Bersatu kec.Merapi Kab.Lahat aktivitas tenaga kerja pada telah terbukti dan dapat diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi tiga bersatu kecamatan merapi kab.lahat dalam katogori baik. Dimana dalam hal ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan akan meningkat. Pelaksanaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam katogori sangat baik. Dimana benar-benar mengaplikasikan metode-metode pelatihan sesuai dengan konsep yang btelah disepakati sehingga kaaryawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang

diberikan sehingga *skill and Knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.

Promosi jabatan dalam katogori sangat baik. Dimana para karyawan sangat bersemangat dalam mengikuti pelatihan sehingga pelatihan yang dilaksnakan menjadi efisiensi dan efektif. Berdasarkan hasil analisis diatas, maka karyawan diharapkan mampu maenjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Faktor Kinerja karyawan (X)* berpengaruh positif dan signifikan dan sudah terlaksanakan dengan baik. Koperasi serba usaha (KSU) tiga desa bersatu benar-benar mengaplikasikan promosi jabatan sesuai dengan konsep yang telah disepakati karyawan yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memaahami materi yang diberikan, sehingga *skill and Knowledge* para karyawan mengalami peningkatan.
2. Pelaksanaan *promosi jabatan* berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan terutama variabel *metode*. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini karyawan telah memahami yang menjadi pekerjaan dan tugas merek sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka saran dari penulis yang dianggap perlu kepada perusahaan, yaitu :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk tetap mengadakan promosi jabatan yang berkualitas agar kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan pula. Hal ini harus didukung dengan metode pelatihan yang tepat, isi pelatihan yang relevan dengan praktek pekerjaan karyawan tersebut, serta didukung kemampuan instruktur pelatihan yang profesional dan berkompeten dalam pelaksanaan pelatihan tersebut.
2. Bagi peneliti sebelumnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 35%, maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2016. *MSDM, Jilid I*. Jakarta : PT. Indeks.
- _____. 2016. *MSDM, Jilid II*. Jakarta : PT. Indeks.
- Edwin B. Flipppo, 2012. *Manajemen Personalia*, edisi ke enam, Erlangga : Jakarta.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2017. *Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2015. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herjanto, Eddy. 2019. *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Jakarta : PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2015. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta Ghalia Indonesia.