

PENDIDIKAN PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA TINJAUAN EKONOMI ISLAM

Oleh:

Mery Susanty

Universitas Muslim Indonesia

merysusanty3105@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar. Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk Makassar yang berjumlah 95 orang, semua populasi dijadikan sampel, menggunakan pendekatan penelitian syar'i dan ekonometrika, Data dianalisis dengan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan Jenjang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar; Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar; dan Promosi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar.

Kata Kunci: *Pendidikan; Pelatihan dan Promosi*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek pokok dalam perusahaan dan memiliki peran utama. Sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, apabila tidak didukung sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan akan mengalami kendala, Olehnya itu aktifitas manajemen hanya bisa berjalan dengan baik, apabila organisasi memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.¹

Kompetensi atau berkemampuan tinggi pegawai dalam mengelola organisasi sangat erat kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan berperan membangun manusia sebagai agen transformasi social ekonomi, sebab pembangunan memerlukan keterampilan -keterampilan untuk menggunakan teknologi maju, sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan wadah perubahan social budaya, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan, penyesuaian nilai dan sikap yang mendukung pembangunnan, penguasaan berbagai keterampilan dalam penggunaan teknologi maju untuk mempercepat proses pembangunan; Pendidikan berperan membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi.²

Islam memandang Pendidikan dalam hal ini ilmu pengetahuan sebagai hal yang pokok, sehingga Allah Swt. memerintahkan melalui ayat pertama yang berkaitan dengan ilmu, yakni memerintahkan membaca "iqra"³. Dalam ayat yang lain, al-Qur'an juga menjelaskan pentingnya ilmu untuk manusia dan

¹ Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet; III. Jakarta; PT. Rineka Cipta. 2003, h.5.

² Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h.5.

³Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: PT. Syamil Cipta Media, Surah al-'Alaq, 96:1-5)

perintah untuk menuntut ilmu⁴ Bahkan dalam Hadis diperlihatkan bagaimana tingginya derajat ahli ilmu⁵

Isyarat al-Qur'an ini juga disyaratkan oleh beberapa riset yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶ Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan karyawan akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal. Untuk itu, seseorang harus memiliki keahlian yang diperoleh melalui proses jenjang pendidikan tinggi.

Selain pendidikan Pelatihan juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kemampuan SDM dalam mencapai kinerja. Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karena dengan merupakan faktor penentu kinerja pegawai.⁷ Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah merupakan proses pengembangan kemampuan yang dibentuk sesuai kebutuhan organisasi, sedangkan pelatihan menjadi bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang, olehnya itu pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.⁸

⁴ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: PT. Syamil Cipta Media, Surah al-Baqarah 2:32; Surah al-'Alaq, 96:1-5; Surah an Nūr, 24:35.

⁵ Hadits Riwayat Tirmidzi, No. 2609; Hadits Riwayat Tirmidzi, No. 2606.

⁶ Usman, Umedi. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 7, Nomor 3. Agustus 2009

⁷ Mangkunegara, Anwar. P. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika, 2003), h.30.

⁸ Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet; III. Jakarta ; PT. Rineka Cipta. 2003), h.128.

Adanya pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan memiliki skill dan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya sehingga dapat berkinerja baik. al-Qur'an dalam Surat Al Anfal ayat 27 dijelaskan pentingnya menempatkan pegawai sesuai kemampuannya. Hal ini berarti seorang pemimpin harus memberikan promosi jabatan yang adil dan amanah kepada karyawannya sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisaa' ayat 58 Allah berfirman:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pelajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat

Ayat tersebut mengisyaratkan agar menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dalam kaitannya dengan promosi jabatan memberikan amanat kepada ahlinya yaitu orang yang benar-benar mempunyai kompetensi dan keahlian untuk menduduki jabatan tersebut.

Saat ini produk roti di pasaran yang dihasilkan dari industri yang berskala besar (pabrik) yang memiliki fasilitas produksi berkualitas tinggi pada proses produksinyamasih tergolong sedikit dengan jenis varian yang masih biasa. Melihat kondisi tersebut setiap perusahaan dapat memanfaatkan peluang untuk memperluas pemasaran salah satunya adalah SARI ROTI.

Berdasarkan data karyawan tentang tingkat pendidikan per september 2017, menunjukkan bahwa untuk tingkat pendidikan S1 13 orang, D3 sebanyak 1 orang, dan SMA 81 orang. Sedangkan data jumlah keikutsertaan karyawan dalam kegiatan pelatihan menunjukkan bahwa jumlah pelatihan yang pernah

diikuti oleh karyawan dalam 10 kali pelatihan hanya sebesar 70%. Selain itu penerapan promosi terkait prestasi kinerja karyawan belum sepenuhnya diterapkan, dimana pertimbangan kenaikan jabatan sebagian besar masih menggunakan sistem pendekatan.

Sehubungan dengan data tersebut menunjukkan bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada PT. NIC Makassar belum sepenuhnya mampu sepenuhnya mampu mewujudkan visi dan misi yang diemban. Apabila hal tersebut dibiarkan, tentu akan berdampak terhadap profesionalisme karyawan yang secara berangsur-angsur akan menurun dan pada akhirnya produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan. Untuk itu alternatif pemecahannya adalah dengan cara melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap program pengembangan sumber daya manusia saat ini. Oleh karena itu, perlu pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara terpadu.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk. Cabang Makassar.

TINJAUAN TEORETIS

Pendidikan

Pendidikan dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.⁹ Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.¹⁰

Pendidikan berkaitan dengan kinerja pegawai karena tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal. Hariandja menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.¹¹ Untuk itu, seseorang harus memiliki keahlian yang diperoleh melalui proses jenjang pendidikan tinggi.¹²

Pendidikan berperan membangun manusia yang akan melaksanakan transformasi sosial ekonomi yang sesuai dengan tujuan bangsa Indonesia agar tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri menuju masyarakat yang adil dan makmur, sebab pembangunan memerlukan keterampilan-keterampilan untuk menggunakan teknologi maju. Membina manusia menjadi tenaga produktif atau manpower, itulah sebabnya ada pendekatan pendidikan yang dikenal dengan *man power approach* dengan perantaraan pendidikanlah dapat dilaksanakan perubahan sosial budaya, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan, penyesuaian nilai dan sikap yang mendukung pembangunan,

⁹Notoatmodjo, Soekidjo *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet; III. Jakarta ; PT. Rineka Cipta. 2003), h.5.

¹⁰ Heidjarahman dan Suad Husnan, *Manajemen Sumber Daya : Teori dan. Terapan*, Rineka Cipta, Jakarta. 2007), h.77.

¹¹ Hariandja, Marihot T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2002. h.169.

¹² Ali Idrus, Fachruddin Saudagar, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Gaung Persada,2009), h.97.

penguasaan berbagai keterampilan dalam penggunaan teknologi maju untuk mempercepat proses pembangunan Pendidikan berperan membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi.¹³

Pelatihan

Pelatihan menurut Barry Chusway merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap agar karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standar.¹⁴

Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karna dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai.¹⁵ Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.¹⁶

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan: 1) Meningkatkan kepribadaian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat. 2) Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam

¹³ Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet; III. Jakarta; PT. Rineka Cipta. 2003), h.128.

¹⁴ Cushway, Barry. *Menejemen Sumberdaya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta 2001), h.114.

¹⁵ Mangkunegra, Mangkunegara, Anwar. P. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber. Daya Manusia*. Bandung: Refika 2002), h.30.

¹⁶ Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta ; PT. Rineka Cipta. 2003), h.5.

melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya. 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas. 4) Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan. 5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.¹⁷

Promosi

Promosi adalah perubahan kedudukan seseorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja.¹⁸ Kriteria yang menjadi pertimbangan dalam promosi yaitu: Senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas.¹⁹

Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.²⁰ Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

¹⁷Abdurrahman Fathoni. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2006), h.98.

¹⁸ Moenir, *Perlengkapan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan. Kepegawaian*, PT. Gunung Agung, Jakarta 1993), h. 173.

¹⁹ Ardana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2012.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kota Makassar, yakni di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada data dan informasi yang dibutuhkan, dapat mudah diperoleh dan tidak membutuhkan biaya yang terlalu besar serta relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek peneliti.

Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk Makassar yang berjumlah 95 orang, Karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka semua populasi dijadikan sebagai responden

Data dianalisis menggunakan regresi berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM (jenjang pendidikan, pelatihan, dan promosi) terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar dengan menggunakan model regresi :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Promosi

b₀ = Nilai konstanta

e = Faktor kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial, serta menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,999	1,270		-,787	,434
pendidikan	,166	,081	,146	2,037	,045
pelatihan	,582	,080	,493	7,232	,000
promosi	,315	,065	,366	4,872	,000

Sumber: Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,999 + 0,166X_1 + 0,582 X_2 + 0,315 X_3$$

Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai B untuk jenjang pendidikan 0,166 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah hal ini

berarti apabila Jenjang pendidikan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 16,6%. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan nilai T hit sebesar 2,037 bila dibandingkan dengan Nilai T tabel (pada $df = 95-4$) sebesar 1,662 menunjukkan nilai T hit > tabel T yang diperkuat dengan nilai signivikasi sebesar 0,045 tidak lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan “Jenjang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar” diterima

Hasil penelitian ini sejalan dengan peringatan Al Qur'an surat at-Taubah ayat 122 disebutkan:

“Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”.

Ayat ini secara gamblang menguraikan pentingnya pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan bagi kelangsungan hidup manusia. Karena dengan pengetahuan manusia akan mengetahui apa yang baik dan yang buruk, yang benar dan yang salah, yang membawa manfaat dan yang membawa madharat, begitupula bagi karyawan, dengan memiliki pengetahuan yang diperoleh melalui jalur pendidikan memiliki kemampuan untuk membedakan mana yang baik mana yang benar, mana yang sesuai prosedur dan mana yang melenceng dari aturan sehingga karyawan mampu lebih produktif dalam bekerja.

Isyarat al-Qur'an ini juga disyaratkan oleh beberapa riset yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²¹ Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan karyawan akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai

²¹ Usman, Umedi. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur. Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 7, Nomor 3. Agustus 2009

kinerja secara optimal. Untuk itu, seseorang harus memiliki keahlian yang diperoleh melalui proses jenjang pendidikan tinggi.

Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamahit yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk. Cabang Makassar

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai B untuk Program Pelatihan sebesar 0,582 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah hal ini berarti apabila Program Pelatihan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 58,2 %. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan nilai T hit sebesar 7,232 bila dibandingkan dengan Nilai T tabel (pada df =95-4) sebesar 1,662 menunjukkan nilai T hit > tabel T yang diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan "Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar" Diterima.

perspektif syariah Islam dalam hal pelatihan sumber daya manusia berkualitas (ulul Albab) sebagaimana surat Al-Zumar: 17-18:

"Sampaikanlah berita gembira itu kepada hamba-hamba-Ku, yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. Mereka itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka itulah orang-orang memiliki akal."

Manajemen Sumber Daya Manusia, pelatihan termasuk bagian dari pengembangan sumber daya manusia berkualitas (ulul Albab) sebagai salah satu unsur untuk memenuhi syarat dasar kemampuan kerja (*ability to work*) untuk mencapai kinerja maksimal. Hal tersebut ditujukan pada sasaran akhir

yaitu pendayagunaan SDM secara optimal dengan tepat orang, tepat jabatan dan tepat waktu.²²

Temuan ini mendukung teori bahwa: Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.²³

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Yosep dengan judul *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Gudang Garam, Tbk Kediri* dimana pada penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara signifikan pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil optimal. Program-program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus berdasarkan kepa-da kebutuhan pekerjaan berbagai faktor, yaitu waktu, biaya jumlah, peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.²⁴

²² Damingun, *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10 No. 1, Januari. 2016), h. 69-82.

²³ Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan sumber Daya Manusia*, Edisi. Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2003), h.27.

²⁴ Yosep Satrio Wicaksono (2016) *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Gudang Garam, Tbk Kediri*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016.

Pengaruh Penerapan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai B untuk Program Pelatihan sebesar 0,315 dengan tanda positif menunjukkan arah hubungan yang searah hal ini berarti apabila Promosi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 31,5%. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan nilai T hit sebesar 4,872 bila dibandingkan dengan Nilai T tabel (pada $df = 95-4$) sebesar 1,662 menunjukkan nilai T hit < tabel T yang diperkuat dengan nilai signivikasi sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan "Penerapan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar" diterima

Al-Qur'an dalam Surat Al-Anfal ayat 27 dijelaskan pentingnya menempatkan pegawai sesuai kemampuannya. Hal ini berarti seorang pemimpin harus memberikan promosi jabatan yang adil dan amanah kepada karyawannya sebagaimana Surat an -Nisaa' ayat 58 Allah berfirman:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pelajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Ayat ini mengisyaratkan agar menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dalam kaitannya dengan promosi jabatan memberikan amanat kepada ahlinya yaitu orang yang benar-benar mempunyai kompetensi dan keahlian untuk menduduki jabatan tersebut.

Apabila ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai . dalam kenyataanya kadang karyawan berpersepsi bahwa perusahaan tidak bersifat adil dalam penentuan promosi jabatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut Jenjang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar; Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar; dan Promosi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk cabang Makassar

Saran

Pada penelitian ini pelatihan memberi kontribusi besar pada pencapaian kinerja karyawan olehnya itu disarankan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan program pelatihan yang mendukung peningkatan kinerja; dalam penelitian ini promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja olehnya itu pendidikan memberikan kontribusi paling kecil dalam meningkatkan kinerja olehnya itu disarankan kepada pihak perusahaan untuk mempertimbangkan faktor pendidikan serta peningkatan jenjang pendidikan karyawan untuk mencapai kinerja maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ali Idrus, Fachruddin Saudagar, 2009. *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Gaung Persada.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Cushway, Barry. 2001, *Menejemen Sumberdaya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Damingun, 2016, *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10 No. 1, Januari 2016
- Danu Adi Wuryanto, *Analisis pengaruh promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan pt. Suara merdeka press)*, Skripsi Publikasi, Fakultas ekonomika dan bisnis, Universitas diponegoro, Semarang, 2012 diakses pada eprints.undip.ac.id/35790/1/WURYANTO.pdf
- Hadits Riwayat Tirmidzi, No. 2609; *Hadits Riwayat Tirmidzi*, No. 2606.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Heidjarahman dan Suad Husnan, 2007, *Manajemen Sumber Daya : Teori dan Terapan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Mamahit, R. 2013. *“Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara”* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mamahit, R. 2013. *“Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara”* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet; III. Jakarta ; PT. Rineka Cipta.

Mery: *Pendidikan; Pelatihan dan Promosi*

Usman, Umedi. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur.* Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 7, Nomor 3. Agustus 2009

Usman, Umedi. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur.* Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 7, Nomor 3. Agustus 2009

Yosep Satrio Wicaksono, 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Gudang Garam, Tbk Kediri.* Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016