

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI ADMINISTRASI FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS UDAYANA  
DENPASAR

Oleh :  
I Made Januarta

**ABSTRAKSI**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga, disamping faktor lain seperti modal. Maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi berorganisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan (Hariandja, 2004: 2). Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan aset utama, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki disiplin yang tinggi yang menunjukkan adanya peningkatan kinerja.

Dengan meningkatkan kinerja, pekerjaan akan cepat diselesaikan, begitu pula absensi akan dapat diperkecil (Veithzal Rivai, 2004 : 309). Selain absensi, kinerja pegawai dapat dievaluasi dari beberapa hal yaitu salah satunya adalah dengan memperhatikan jenjang karir mereka, seperti promosi jabatan yang sesuai dengan prestasi kerja yang mereka capai.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Denpasar”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Denpasar. Tujuan penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja pegawai pada Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Denpasar.

Dengan jumlah populasi 85 orang karyawan semuanya dijadikan responden penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Observasi, Wawancara, Kuisisioner, dan Studi Dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh yaitu Pengaruh Promosi Jabatan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan persamaan regresi  $Y = 3,526 + 0,831 X$  dan  $t_{hitung} = 9,930 > t_{tabel} = 1,988$ . Besarnya persentase Pengaruh Promosi Jabatan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, adalah sebesar 54,3%.

Karena pengaruh Promosi Jabatan adalah positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka disarankan kepada pimpinan di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, agar tetap melakukan kebijakan berkaitan dengan Promosi Jabatan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

**Kata Kunci : *Promosi jabatan, Kinerja Pegawai.***

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manusia dalam menjalankan fungsinya sebagai makhluk sosial tidak akan pernah lepas dari pendidikan. Pendidikan dapat meningkatkan kualitas manusia baik intelektual, spritual maupun emosional. Dengan kata lain pendidikan dapat meningkatkan sumber daya manusia. Perguruan tinggi yang terkenal di Bali adalah Universitas Udayana atau UNUD sebagai lembaga yang menangani bidang penelitian.

Universitas Udayana memiliki 13 fakultas dari Diploma III, Strata I, Magister hingga Doktoral. Berikut daftar Fakultas dan Prodi yang ada di Universitas Udayana: Fakultas Sastra Dan Budaya, Fakultas Kedokteran, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Fakultas Hukum, Fakultas Kedokteran Hewan, Fakultas MIPA, Fakultas Teknik, Fakultas Teknologi Pertanian, Fakultas Pariwisata, Fakultas Fisip, Fakultas Pertanian, Fakultas Kedokteran Gigi dan Fakultas Peternakan.

Fakultas Kedokteran berperan merancang, mengembangkan, melaksanakan, dan sekaligus mengevaluasi program Tridarma Perguruan Tinggi. Yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam implementasinya ketiga tugas penting ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab dosen, mahasiswa (civitas akademika), bersama-sama pegawai tata usaha. Salah satu tujuan didirikannya Fakultas Kedokteran Universitas Udayana antara lain adalah mendidik mahasiswa melalui proses pendidikan yang dikelola dengan baik untuk dapat menghasilkan dokter yang memiliki kompetensi tinggi, mampu menjalankan profesi kedokteran yang menjunjung tinggi etika luhur kedokteran sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran, dan selaras dengan tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang terus meningkat.

Fakultas Kedokteran Universitas Udayana menginginkan agar visi dan misinya berkembang secara berkesinambungan dan dapat mencapai tujuan. Menjamin kesinambungan perusahaan perlu adanya perpaduan dari enam aspek faktor produksi yaitu *man, money, materials, method, market, machine* dimana salah satu aspeknya adalah *man* yang berarti sumber daya manusia. Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan aset utama, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki disiplin yang tinggi yang menunjukkan adanya peningkatan kinerja.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Jika suatu perusahaan mampu mampu meningkatkan kinerja, maka perusahaan itu akan banyak memperoleh keuntungan. Dengan

meningkatkan kinerja pekerjaan akan cepat diselesaikan, begitu pula absensi akan dapat diperkecil (Veithzal Rivai, 2004 : 309).

Fakultas Kedokteran Universitas Udayana sudah mempromosikan karyawannya namun masih saja ada masalah dalam pencapaian kinerja para karyawannya. Yaitu adanya beberapa pegawai dan yang meninggalkan kantor pada waktu yang tidak seharusnya tanpa pemberitahuan kepada atasan dalam kegiatan-kegiatan Fakultas. Kehadiran yang sering telat dari jam yang ditentukan dan beberapa masalah lainnya tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Denpasar?

### **Tujuan dan kegunaan penelitian**

#### **Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah: Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Denpasar.

#### **Kegunaan penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan yang lebih luas mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Denpasar.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **Landasan Teoritis**

#### **Promosi Jabatan**

“Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari suatu pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada Tenaga Kerja pada waktu sebelumnya.” Menurut Bambang Wahyudi (2002: 173), bahwa : “Suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan/pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang”.

#### **Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

### **Hasil Penelitian Sebelumnya**

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo, oleh Puji Fatmawati, 2013. masih terdapat beberapa hal yang menyebabkan kinerja pegawai belum mencapai 100% dan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo.

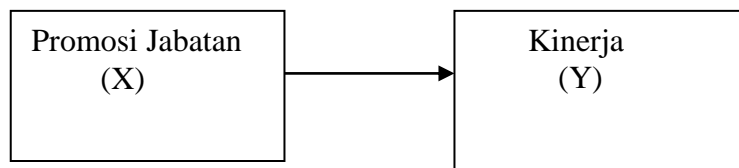
Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru, Oleh: Winda Yulyarta Simanjuntak, 2015.. Dari hasil analisis data diatas, maka hipotesa yang menyatakan bahwa adanya pengaruh Promosi Jabatan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe A3 Belawan, Oleh: Vina Jagaria Siregar, 2008. mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 Belawan yaitu sebesar 73,4% sedangkan sisanya 26,6% (100% - 73,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

### **Kerangka Berfikir Penelitian**

Kerangka berfikir penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian



Dari gambar kerangka berfikir penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa Promosi Jabatan (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan landasan teoritis yang telah diuraikan, dapat dijabarkan hipotesis sebagai berikut :

Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian**

##### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Denpasar yang beralamat Jalan PB Sudirman Denpasar.

##### **Obyek Penelitian**

Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu Promosi Jabatan, dan Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Denpasar.

##### **Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian ini ada dua yaitu satu variabel independen dan satu variabel dependen.

###### 1) Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang menjadi sebab berubahnya variabel dependen (terkait) atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2009:59). Dalam penelitian ini adalah Promosi jabatan (X).

###### 2) Variabel dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009:59). Dalam hal ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja (Y).

##### **Definisi Operasional Variabel**

- 1) Promosi jabatan adalah Menurut Manullang (2004 : 153), yaitu :  
Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.”
- 2) Kinerja adalah Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Jenis Data**

#### 1) Data Kualitatif

Adalah data yang tidak berupa angka-angka tidak dapat dihitung seperti sejarah lembaga dan struktur organisasi pada Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

#### 2) Data Kuantitatif

Adalah data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung seperti jumlah pegawai, tingkat absensi, dan skor jawaban kuisisioner yang diisi oleh responden pada Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.

### **Sumber Data**

#### 1) Data Primer (*Primary Data*).

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

#### 2) Data Sekunder (*Secondary Data*).

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain).

### **Metode Penentuan Responden**

Wirawan (2003:5) menyatakan populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen (unit atau individu) sejenis yang dapat dibedakan menjadi obyek penyelidikan/penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana yang berjumlah 85 Orang pegawai. Karena jumlah pegawai kurang dari 100 orang, dari jumlah tersebut diambil kesemua pegawai administrasi yang dijadikan responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara:

- 1) Observasi.
- 2) Wawancara
- 3) Kuesioner
- 4) Studi Dokumentasi

### **Teknik Analisis Data**

Analisa ini digunakan untuk menganalisis secara deskriptif variabel promosi jabatan dan kinerja berdasarkan kuisisioner dengan skala linkert. Menurut Sugiyono (2011:107),

#### 1) Analisis Kuantitatif

- a. Analisis Regresi Linear Sederhana
- b. Analisis Determinasi
- c. Uji Regresi Linear (Uji t)

#### 2) Analisis Kualitatif

#### IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

##### Sejarah Singkat Fakultas Kedokteran Universitas Udayana

Fakultas Kedokteran Universitas Udayana berdiri pada tanggal 9 Agustus 1962 melalui surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan RI No. 104 tahun 1962 dan di perkuat dengan dekrit Presiden RI No. 18 tertanggal 31 Januari 1963.

Pada awal perjalanannya Fakultas Kedokteran hanya memiliki sedikit staf pengajar maupun tenaga penunjang dalam menyelenggarakan pendidikan. Memanfaatkan kampus yang berlokasi di jalan PB Sudirman Denpasar dengan keterbatasan sarana maupun prasarana pendidikan.

Dibidang penyeleggaraan pendidikan sejak tahun 2003 Fakultas kedokteran Universitas Udayana telah menerapkan kurikulum terintegrasi berbasis kompetensi berstandar global. Untuk menunjang kelancaran proses pembelajaran Fakultas Kedokteran Universitas Udayana bekerjasama dengan orang tua siswa yang telah berhasil membangun gedung berlantai empat dengan luas 8.952 m<sup>2</sup> dan juga didukung oleh 258 orang para tenaga pengajar/Dosen yang berkompeten sehingga pembelajaran dapat terlaksana dengan baik. Berikut data Dosen tetap di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana:

Tabel 4.1 Data Dosen Tetap Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Sampai dengan tahun 2015

No	Dosen Tetap	Golongan	Jabatan
1	13 Orang	IVe	Guru Besar
2	8 Orang	IVd	Lektor Kepala
3	8 Orang	IVc	Lektor
4	12 Orang	IVb	Asisten Ahli
5	23 Orang	IVa	Asisten Ahli
6	20 Orang	IIIId	Asisten Ahli
7	38 Orang	IIIc	Asisten Ahli
8	118 Orang	IIIb	Asisten Ahli
9	18 Orang	IIIa	Asisten Ahli

Sumber : Fakultas Kedokteran Universitas Udayana

##### Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan

Struktur organisasi penting sekali artinya bagi setiap perusahaan, karena dengan adanya struktur organisasi, semua aktivitas operasi perusahaan terorganisir dan terkoordinasi dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi merupakan merupakan suatu kerangka atau suatu system kerja didalam organisasi.

### **Ringkasan Umum Kegiatan Pendidikan**

Fakultas Kedokteran Universitas Udayana merupakan salah satu dari institusi pendidikan kedokteran yang memiliki kualitas yang tinggi dan dapat disejajarkan dengan institusi pendidikan kedokteran pada tingkat nasional dan ASEAN. Berikut visi dan misi pada masing-masing Program Studi (S1) dan Program Pascasarjana di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana :

1. Program studi pendidikan dokter (PSPD)

Visi :

Menjadikan Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Udayana sebagai lembaga pendidikan kedokteran yang mampu menghasilkan lulusan yang unggul, mandiri, berbudaya, dan beretika serta mempunyai daya saing di tingkat nasional dan internasional.

Misi :

Memberdayakan Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran Universitas Udayana sebagai program studi yang melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi berlandaskan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan dan nilai budaya serta etika.

2. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat (PSIKM)

Visi :

Terwujudnya lembaga pendidikan tinggi yang unggul dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan ilmu kesehatan masyarakat serta berdaya saing global.

Misi :

- a. Menyelenggarakan pendidikan Sarjana Kesehatan Masyarakat yang bermutu untuk menghasilkan lulusan dengan kompetensi tinggi, profesional, berkarakter, dan berdaya saing global;
- b. Menyelenggarakan penelitian untuk mendukung pendidikan sarjana kesehatan masyarakat dan pembangunan kesehatan berkelanjutan;
- c. Menyelenggarakan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan sesuai dengan kebutuhan pembangunan;
- d. Meningkatkan fungsi manajemen dan kepemimpinan PS. IKM yang berorientasi kepada pelayanan bermutu, profesional, dan demokratis; serta
- e. Memberdayakan PSIKM Unud sebagai institusi yang berlandaskan pengembangan Ipteks dan kewirausahaan.

3. Program Studi Fisioterapi

Visi :

Terbentuknya Program Studi S1 Pendidikan Fisioterapi yang mampu menghasilkan tenaga fisioterapi profesional, unggul, mandiri, dan berbudaya serta mempunyai daya saing secara global pada tahun 2025.

Misi :



Memberdayakan Program Studi Fisioterapi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana sebagai program studi yang melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi berlandaskan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan nilai budaya.

4. Program Studi Ilmu Keperawatan ( PSIK )

Visi :

Menjadi Program Studi Ilmu Keperawatan yang menghasilkan sumber daya keperawatan yang professional, unggul, mandiri dan berbudaya sehingga mampu bersaing ditingkat regional, nasional dan internasional tahun 2019.

Misi :

- a. Menyelenggarakan pendidikan keperawatan berbasis kompetensi dengan kompetensi tambahan keperawatan pariwisata melalui tata kelola yang baik (good governance)
- b. Melaksanakan penelitian untuk mengembangkan IPTEK dan mutu keperawatan.
- c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang tepat guna berlandaskan budaya, moral serta integritas yang tinggi.

5. Program Studi Pendidikan Dokter Gigi ( PSPDG)

Visi :

Visi Program Studi Pendidikan Dokter Gigi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana adalah sebagai institusi pendidikan kedokteran gigi yang mampu menghasilkan lulusan yang unggul, mandiri dan berbudaya serta mempunyai daya saing ditingkat nasional dan internasional pada tahun 2023.

Misi :

Memberdayakan Program Studi Kedokteran Gigi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana sebagai perguruan tinggi yang melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi berlandaskan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bernilai budaya.

6. Program Studi Psikologi.

Visi :

Menjadikan program studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana sebagai lembaga pendidikan Psikologi yang mampu menghasilkan lulusan yang unggul, mandiri, dan berbudaya dalam pengembangan dan penerapan Psikologi bagi masyarakat, serta mempunyai daya saing di tingkat nasional dan internasional di tahun 2019.

Misi :

Memberdayakan Program studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana sebagai perguruan tinggi yang melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi berlandaskan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan nilai budaya.

## V. PEMBAHASAN

### Analisis Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

#### Analisis regresi linier sederhana

Dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh, atau ada tidaknya pengaruh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis yang dilakukan meliputi persamaan regresi linier sederhana, korelasi, determinasi, dan uji signifikansi dengan  $t_{\text{test}}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . dapat diketahui nilai konstanta a, koefisien regresi variable Promosi Jabatan (b) yaitu sebagai berikut :

$$a = 3,526$$

$$b = 0,831$$

#### Rekapitulasi Hasil Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Denpasar

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
(1)	(2)	(3)	(4)
Konstanta	3.526	-	.052
X1	.831	9.930	.000

$$R = 0.737$$

$$R^2 = 0.543$$

Dari hasil persamaan yang diperoleh ini, dapat dijelaskan pola pengaruh Promosi Jabatan (X) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), adalah sebagai berikut:

- Terdapat pola pengaruh positif variabel bebas Promosi Jabatan (X) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).
- Apabila skor variabel bebas Promosi Jabatan (X) sama dengan 0, maka skor Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar konstanta (a), yaitu 3,526 satuan.
- Apabila skor variabel bebas Promosi Jabatan (X) meningkat satu satuan. Atau, Promosi Jabatan (X) menjadi satu satuan, maka persamaan regresi linier sederhana tersebut akan menjadi:  $= 4,357$

Ini berarti apabila Promosi Jabatan (X) besarnya satu satuan, maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) dari 3,526 satuan menjadi sebesar 4,357 satuan atau Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar  $= 4,357 - (3,526) = 0,831$  satuan Berdasarkan penjelasan diatas, secara umum dapat dinyatakan bahwa Promosi Jabatan (X) memiliki pola pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa apabila Promosi Jabatan (X) ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat. Sebaliknya, apabila Promosi Jabatan (X) berkurang, maka akan terjadi penurunan Kinerja Pegawai (Y).

### **Analisis Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas Promosi Jabatan (X) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Koefisien determinasi sebesar 54,3%, berarti Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi Promosi Jabatan (X) sebesar 54,3%. Sisanya sebesar  $100\% - 54,3\% = 45,7\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini.

### **Uji Signifikansi**

Untuk menguji signifikan tidaknya koefisien regresi yang diperoleh diatas, maka dilakukan pengujian menggunakan uji-t ( $t_{\text{test}}$ ).

Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ , yang berarti : "Promosi Jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana."

$H_a : \beta > 0$ , yang berarti : "Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana".

### **Penentuan Statistik Tabel**

Sesuai dengan hipotesa alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan " $b > 0$ ", maka digunakan uji satu pihak, yaitu pihak kanan dengan  $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$ . Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5% dan  $df$  (*degrees of freedom* = derajat bebas) =  $n - k = 85 - 2 = 83$ , sehingga besarnya  $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%, 83)}$ , Tabel nilai kritis distribusi t untuk uji satu sisi besarnya  $t_{(5\%; 83)}$  adalah 1,988.

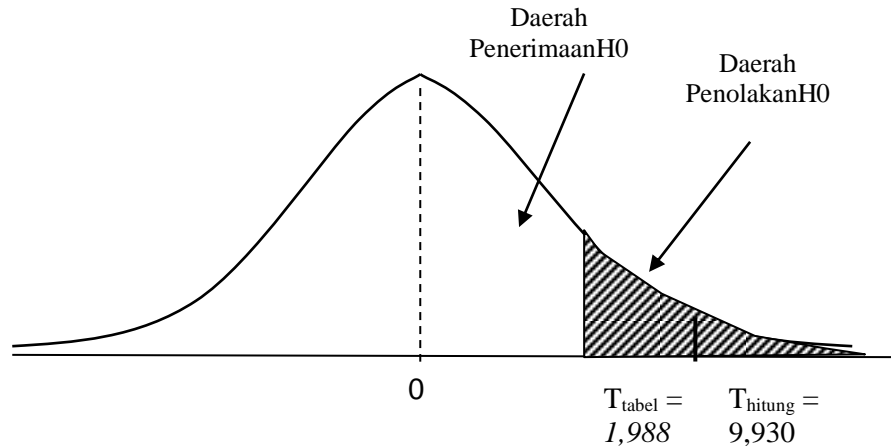
### **Penentuan $t_{\text{hitung}}$**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS for Windows versi 22.0 pada Lampiran 4 dapat ditampilkan besarnya  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel Promosi Jabatan (X) adalah = 9,930.

### **Penarikan Kesimpulan**

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis, sebagai berikut.

Gambar 5.1 Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.



Dari gambar di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai  $t_{hitung} = 9,930$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,988$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, Promosi Jabatan (X) berpengaruh signifikan (atau nyata) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Promosi Jabatan (X) dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan/nyata. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan : "Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana" teruji kebenarannya.

## VI KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan masalah penelitian, tujuan penelitian, hipotesis di depan dan hasil analisis data dapatlah dibuat simpulan dan saran berikut ini:

1. Pengaruh Promosi Jabatan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan persamaan regresi  $Y = 3,526 + 0,831 X$  dan  $t_{hitung} = 9,930 > t_{tabel} = 1,988$ .

### Saran

1. Karena pengaruh Promosi Jabatan adalah positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka disarankan kepada pimpinan di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, agar tetap melakukan kebijakan berkaitan dengan Promosi Jabatan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, misalkan hal-hal yang menunjang dalam promosi jabatan yaitu contohnya memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang

pendidikan yang lebih tinggi agar menunjang tercapainya promosi jabatan tersebut.

2. Berhubung persentase pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana baru 54,3%, maka disarankan agar mempertimbangkan variabel selain variabel Promosi Jabatan yang diselenggarakan di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana Denpasar, misalkan variabel pendapatan finansial, tingkat kesejahteraan pegawai dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, (2005) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan Nasional. Edisi ketiga, Balai Pustaka, Jakarta.
- Bambang Wahyudi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Kosda Karya, Bandung.
- Bacal, Robert. (2005). *Performant Manajemen*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- B.Siswanto Sastrohadwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Fatmawati, puji.(2013). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan aaset (DPPKA) Kabupaten Kulon progo*
- Hariandja, MTE. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Penembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Manullang, M. (2004). *Management Personalialia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, P. Anwar A.A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Reflika Aditama, Bandung
- Malayu SP Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan ke-8, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mudiartha Utama, I Wayan.(2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar UPT. Penerbit : Universitas Udayana.
- Mulyasa. (2002). *Kurikulum berbasis kompetensi*, Bandung, Remaja Rosda Karya
- Ndraha, Taliziduhu. (2002). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Robert, L, Mathis & Jhon H, Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emban Patric, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Salim, Emil. (2006). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Sedarmayanti. (2000). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Suatu tinjauan dari Aspek Ergonomo Atas Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja), Bandung: CV.Mandar Maju
- Simanjuntak, Winda Yulyarta. (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun, Pekanbaru*, Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- . (2009). *Metode Penelitian Administrasi* ( cetakan ke 17) Alfabeta, Bandung
- Veithzal, Rivai. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, Nata. (2003). *Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi. Edisi Keempat*. Denpasar: Keraras Emas.