

## **PENGARUH PRESTASI KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN PENDIDIKAN TERHADAP PROMOSI JABATAN DI RSI IBNU SINA SIMPANG EMPAT PASAMAN BARAT**

**Yurasti dan Mahdona**

Program Studi Manajemen, STIE Pasaman Simpang Empat

yurastilbs@yahoo.co.id

### ***Abstract***

*This research was conducted on employees' of Islamic Hospital Ibnu Sina Simpang Empat In West Pasaman. The purpose of this study to determine the effect of Job Performance, Work Experience, and Education Against Job Promotion At RSI Ibnu Sina Simpang Empat in West Pasaman. This research included into the research using field research that is quantitative, with the number of samples of 50 respondents. The data was collected by distributing questionnaires using a 5-point likert scale to measure 26 statement item. Data processed on SPSS version 19.0. The statement Tested by using test of validity and reliability. The multiple regression analysis showed that each of the variables used in this study has a regression equation as follows:  $Y = 1,450 + 0,628X_1 + (-0,030)X_2 + 0,073 X_3 + e$ . The result of the analysis shows Job performance, Work Experience, and Education significant effect simultaneously on Promotion at RSI Ibnu Sina Simpang Empat West Pasaman. Job performance a significant effect partial on Promotion at RSI Ibnu Sina Simpang Empat West Pasaman. Experience and education does not have an effect on the promotion At RSI Ibnu Sina Simpang Empat West Pasaman*

*Keywords: Promotion, Job Performance, Work Experience, and Education*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Rumah sakit merupakan sebuah layanan kesehatan yang sangat dibutuhkan masyarakat, setiap masyarakat selalu menginginkan layanan yang cepat dan handal dalam mengobati semua keluhan penyakit yang diderita pasiennya. Dokter dan perawat yang ahli dibidangnya sangatlah diharapkan demi pengobatan segala penyakit yang diderita. RSI Ibnu Sina Yarsi Simpang Empat Pasaman Barat merupakan salah satu rumah sakit yang mempunyai layanan terbaik di Pasaman Barat, hal itu dapat dilihat dengan banyaknya pasien yang berobat kesana, sebab RSI Ibnu Sina Yarsi Simpang Empat Pasaman Barat merupakan rumah sakit terdekat di Pasaman Barat dan juga mempunyai layanan kesehatan yang dapat dipercaya.

Walaupun RSI Ibnu Sina Yarsi Simpang Empat Pasaman Barat selalu mengandalkan tenaga kerja bidang kesehatannya. Disisi lain, tenaga perkantoran yang ada di RSI Ibnu Sina Yarsi Simpang Empat Pasaman Barat juga mempunyai andil dalam kesuksesan kerja para tenaga kerja kesehatannya, mereka selalu berupaya dalam menyediakan ruangan kerja, peralatan kerja, peralatan keselamatan kerja, obat-obatan yang lengkap, dan administrasi kesehatan yang tepat, efisien dan mudah dimengerti pasiennya.

Adapun jumlah karyawan dan pembagian jabatan di RSI Ibnu Sina Yarsi Simpang Empat Pasaman Barat sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Karyawan RSI Ibnu Sina Yarsi Simpang Empat Pasaman Barat Berdasarkan pendidikan 2017**

| No.          | Tingkat Pendidikan | Jumlah          |
|--------------|--------------------|-----------------|
| 1.           | S1 (Sarjana)       | 19 Orang        |
| 2.           | Diploma            | 15 Orang        |
| 3.           | SMA                | 15 Orang        |
| 4.           | Bidang Apotik      | 15 Orang        |
| <b>Total</b> |                    | <b>65 Orang</b> |

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut Sondang P. Siagian (2006), Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan. Namun di RSI Ibnu Sina Yarsi Simpang Empat masih ditemukan karyawan yang merasa dirugikan karena dia merasa sudah pantas untuk dipromosikan, namun tetap tidak mendapatkan promosi dari pimpinan, adanya kesenjangan perhatian pimpinan terhadap karyawannya yang dapat mempengaruhi peluang karyawan dalam mendapatkan promosi jabatan, walaupun karyawan tersebut berprestasi, loyal, dan berpengalaman, tidak seluruh karyawan yang dapat menerima promosi jabatan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Malayu S.P. Hasibuan (2008), menjelaskan "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Justine Sirait (2006), menjelaskan bahwa "Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi". T. Hani Handoko (2007), dalam mengungkapkan sebagai berikut "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya". Namun di RSI Ibnu Sina Yarsi Simpang Empat masih ditemukan hal-hal yang dapat menghambat bahkan mengurangi tingkat kinerja karyawan yang bekerja disana, yaitu masih adanya kekurangan peralatan dan fasilitas kerja pendukung, persaingan antar karyawan, tata ruang yang terkadang dirasa kurang sesuai, Masih ditemukan karyawan yang tidak terlalu mempedulikan tingkat kinerjanya demi pencapaian sebuah prestasi dalam bekerja, Terkadang perusahaan kurang mempedulikan nasib sebagian karyawannya, sehingga karyawan merasa tersisihkan dan malas untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya..

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat

seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Namun di RSI Ibnu Sina Yarsi Simpang Empat masih ditemukan beberapa hal yang mengurangi tingkat kinerja karyawan yaitu, pengalaman kerja yang masih kurang, kurangnya perhatian karyawan senior dan pimpinan dalam meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan baru, pendidikan yang terkadang kurang sesuai dengan jabatan.

### **1. Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut Sondang P. Siagian (2006), Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Menurut Senja Nilasari (2016) Promosi jabatan merupakan peningkatan pangkat atau posisi karyawan dari sistem hierarki organisasi. Promosi tersebut dapat menjadi sebuah penghargaan bagi karyawan untuk performa baik mereka atau pencapaian kerja yang positif.

Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Sedangkan menurut Ardana, dkk. (2012) promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan yang lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2012) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

### **2. Prestasi Kerja**

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Malayu S.P. Hasibuan (2008), menjelaskan “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Justine Sirait (2006), menjelaskan bahwa “Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

T. Hani Handoko (2007), dalam mengungkapkan sebagai berikut “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”

### **3. Pengalaman Kerja**

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang

belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia Depdiknas (2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (di jalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, menurut hukum (*law of exercise*) dalam Mustaqim (2004) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the lawdisuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Menurut Hitzman dalam Muhibbin Syah (1995) mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini.

#### **4. Pendidikan**

Menurut Ihsan Fuad (2005) Pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi –potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Pendidikan juga berarti lembaga yang bertanggungjawab menetapkan cita – cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem dan organisasi pendidikan. Lembaga – lembaga ini meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat.

Menurut Driyarkara dalam Ahmadi Abu (2003) mengatakan bahwa pendidikan adalah upaya memanusiakan manusia muda. Pengangkatan manusia ke taraf insani itulah yang disebut mendidik. Menurut Rousseau Pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa anak-anak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa.

Menurut Tirtarahardja et al., (2005) Pendidikan, seperti sifat sarasanya yaitu manusia, mengandung banyak aspek dan sifatnya sangat kompleks. Sebagai proses transformasi budaya, pendidikan diartikan sebagai kegiatan pewarisan budaya dari generasi satu ke generasi yang lain. Sebagai proses pembentukan pribadi, pendidikan diartikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah kepada terbentuknya kepribadian peserta didik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di RSI Ibnu Sina Simpang Empat, Pasaman Barat. Variabel yang diteliti adalah Promosi Jabatan, Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan. Jumlah sampel sebanyak 65 orang diambil dengan teknik total sampling atau metode sensus. Teknik pengumpulan data dengan cara: studi pustaka, observasi dan penyebaran kuesioner, dimana responden mengisi pernyataan yang peneliti sediakan. Data diolah dengan program SPSS. Sebelum pengolahan data dilakukan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Analisa data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ ). Analisis regresi linear berganda yaitu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan linier regresi berganda sebagai berikut :

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

Keterangan:

$X_1$  = Prestasi Kerja

$X_2$  = Pengalaman Kerja

$X_3$  = Pendidikan

$Y$  = Promosi Jabatan

$a$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi

$e$  = epsilon

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) persamaan regresi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Uji Validitas*

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Di dalam model penelitian yang diukur adalah item-item pernyataan yang mendukung masing-masing variabel penelitian. Didalam melakukan pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan model *Corrected Item-Total Correlation*. Didalam model tersebut validnya masing-masing item pernyataan ditentukan dari koefisien korelasi yang harus besar atau sama dengan 0,30 (Sugiyono, 2009). Hasil uji validitas masing-masing pernyataan yang digunakan dalam variabel promosi jabatan, prestasi kerja, pengalaman kerja dan pendidikan telah valid karena mempunyai *Corrected Item-Total Correlation*

**Tabel 2. Uji Validitas**

| Variabel              | Pernyataan | Corrected Item-Total Correlation | Hasil |
|-----------------------|------------|----------------------------------|-------|
| Promosi Jabatan (Y)   | X1.1       | 0.575                            | Valid |
|                       | X1.2       | 0.652                            | Valid |
|                       | X1.3       | 0.316                            | Valid |
|                       | X1.4       | 0.552                            | Valid |
|                       | X1.5       | 0.567                            | Valid |
|                       | X1.6       | 0.773                            | Valid |
|                       | X1.7       | 0.715                            | Valid |
|                       | X1.8       | 0.452                            | Valid |
|                       | X1.9       | 0.659                            | Valid |
|                       | X1.10      | 0.738                            | Valid |
| Prestasi Kerja (X1)   | X2.1       | 0.352                            | Valid |
|                       | X2.2       | 0.645                            | Valid |
|                       | X2.3       | 0.585                            | Valid |
|                       | X2.4       | 0.419                            | Valid |
|                       | X2.5       | 0.352                            | Valid |
| Pengalaman Kerja (X2) | X3.2       | 0.352                            | Valid |
|                       | X3.3       | 0.645                            | Valid |
|                       | X3.4       | 0.585                            | Valid |
|                       | X3.5       | 0.419                            | Valid |
| Pendidikan (X3)       | X3.1       | 0.720                            | Valid |
|                       | X3.2       | 0.434                            | Valid |
|                       | X3.3       | 0.710                            | Valid |
|                       | X3.4       | 0.535                            | Valid |
|                       | X3.5       | 0.580                            | Valid |

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan yang mendukung masing-masing variable penelitian bila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha masing-masing variable.

**Tabel 3. Uji Reabilitas**

| Variabel              | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------|------------------|------------|
| Promosi Jabatan (Y)   | 0.874            | Reliabel   |
| Prestasi Kerja (X1)   | 0.738            | Reliabel   |
| Pengalaman Kerja (X2) | 0.702            | Reliabel   |
| Pendidikan (X3)       | 0.802            | Reliabel   |

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 20, sebagai berikut:

**Tabel 4. Regresi Linear Berganda**

| Variabel              | B      | Uji t | Sig. |
|-----------------------|--------|-------|------|
| Konstanta             | 1.450  | 2.761 | .008 |
| Prestasi Kerja (X1)   | .628   | 4.453 | .000 |
| Pengalaman Kerja (X2) | -.030  | -.227 | .822 |
| Pendidikan (X3)       | .073   | .610  | .545 |
| Uji F                 | 11.801 | 0,000 |      |
| R <sup>2</sup>        | 0,435  |       |      |

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 20

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.450 + 0,628X_1 + (-0,030)X_2 + 0,073X_3 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 1.450 mempunyai arti bahwa diasumsikan jika Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan sama dengan nol, maka besarnya nilai promosi jabatan adalah sebesar 1.450.
- Nilai koefisien regresi Prestasi Kerja, mempunyai arti bahwa Prestasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka nilai promosi jabatan meningkat sebesar 0,628 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja, mempunyai arti bahwa pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai pengalaman kerja meningkat sebesar -0.030 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi pendidikan, mempunyai arti bahwa pendidikan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka nilai promosi jabatan meningkat sebesar 0,073 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### **Hail Uji t**

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada.

Dari table 3 terlihat bahwa koefisien regresi variabel prestasi kerja sebesar 4,453 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Ini membuktikan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat.

Sedangkan variabel pengalaman kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,227 dan nilai signifikansi  $0,822 > 0,05$ . Dari data ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat.

Sedangkan variabel pendidikan memiliki koefisien regresi sebesar 0,610 dan nilai signifikansi  $0,545 > 0,05$ . Dari data ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat.

#### **Hasil Uji F**

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai uji F sebesar 11,801 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5 % ( $0,000 < 0,05$ ).

Dari hasil uji F di atas dapat dibuktikan bahwa variabel prestasi kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat.

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Dari tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0,435 atau 43,5%. Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 43,5%. Sisanya atau sebesar 56,5% lagi dipengaruhi variabel lain

yang tidak masuk dalam pengujian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel prestasi kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan dalam penelitian ini relatif sedang terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simping Empat Pasaman Barat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simping Empat Pasaman Barat dengan koefisien regresi 4,453 dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ .
- b. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simping Empat Pasaman Barat karena nilai koefisien regresi sebesar 0,227 dan nilai signifikansi  $0,822 > \alpha 0,05$ .
- c. Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simping Empat Pasaman Barat dengan koefisien regresi 0,610 dan nilai signifikansi  $0,545 > \alpha 0,05$ .
- d. Prestasi kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simping Empat Pasaman Barat dengan nilai F sebesar 11,801 dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ .
- e. Secara simultan variabel prestasi kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simping Empat Pasaman Barat dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ .
- f. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,435 ini berarti kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 43,5%. Selebihnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

### Saran

- a. Mengingat prestasi kerja merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simping Empat Pasaman Barat disarankan kepada pihak rumah sakit agar memperhatikan promosi dari karyawannya terutama bagi karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi sehingga mereka lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variable-variabel lain seperti loyalitas untuk memperluas wilayah penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu. Abdurrahman.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Husein, Umar. 1999. *Metode Penelitian: Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.

- Hasan, M.Iqbal.2008. Pokok – Pokok Materi Statistika 1 (Statistika Deskriptif) Edisi Kedua. Bumi Aksara. Jakarta.
- IAN Medhiantari, Made Yuniari.*Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Gajah Mada Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol 3. No.7 (2014)
- Ismanto, Nano. 2005. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus*. Skripsi S1. Universitas Negeri Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Justine Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Ni Putu Asri Sumadewi & I Gusti Made Suwandana, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6, No.8, 2017:4070-4098.ISSN:2302-8912
- Sofyan, Marjanto.2012 *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sermani Steel Makasar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Sugiyono.(2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Walukow,Fikka dkk. *Analisa Penilaian Prestasi Kerja dalam rangka mengisi promosi jabatan pada PT Bank Sulut Cabang Tomohon*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol, nomor 1 (2013)