

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON-MEDIS PADA RS SYAFIRA PEKANBARU

By : Maya Kharisma

Email : mayakhrisma1998@gmail.com

Supervisor : Suryalena

*Business Administration Study Program, Department of Administrative Sciences
Faculty of Social and Political Sciences, University of Riau
Bina Widya Campus
Jl. H. R. Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293
Tel/Fax. 0761-63277*

ABSTRACT

This research was conducted at Syafira Pekanbaru Hospital with the problem of this research is low employee performance. The purpose of this research is to know and analyze the influence of promotion position and working discipline on partial and simultaneous employee performance. This research uses questionnaires as a data collection tool distributed to 75 respondents to non-medical employees of the Pekanbaru Syafira Hospital. Further Data is processed with descriptive analysis and quantitative analysis by using SPSS by conducting validity tests, reliability tests, simple linear regression analyses, multiple linear regression analyses, analysis of determinations (R^2), and hypothesis tests with T (partial) tests and F (simultaneous) tests.

The results of this study showed that the first hypothesis test is the promotion of the position to the employee's performance, that is $t_{hitung} (8,376) > t_{tabel} (1,99300)$, which means the promotion of the position of significant impact on employee performance. Secondly, the working performance of the employees $t_{hitung} (8,850) > t_{tabel} (1,99300)$ means that the working discipline has significant effect on the employee's performance. Test result $F_{hitung} (77,839) > F_{tabel} (3,12)$, which means that the promotion of job titles and discipline simultaneously has a significant impact on employee performance.

Key Words : *Job Promotion, Work Dicipline, Empolyee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seiring dengan era globalisasi, perubahan dan kemajuan pada berbagai bidang di masa sekarang ini berakibat pada tingginya tingkat persaingan. Untuk itu setiap perusahaan harus siap dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lainnya agar dapat tetap hidup dan berkembang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menghadapi persaingan yaitu dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi yang bergerak di bidang

pelayanan jasa. Setiap organisasi dituntut untuk bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas organisasi perlu dilengkapi dengan kemampuan dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana dengan cara

pengembangan SDM. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui promosi jabatan dan disiplin kerja. Promosi jabatan adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi (Fahmi, 2016).

Pelaksanaan promosi jabatan diperuntukkan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja organisasi dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2002) yang mengatakan bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat dalam bekerja dapat semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Disiplin juga dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam melakukan pekerjaannya. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016). Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin pekerjaan akan tertunda dan mencerminkan tenaga kerja yang kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mangkuprawira (2007) mengatakan bahwa dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan, karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Promosi jabatan

merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kinerja dan pelatihan yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi karyawan tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja karyawan tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing di dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Masalah promosi jabatan itu tidak lepas dari perhatian seorang pemimpin atau atasan. Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang diberikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya. Jabatan merupakan tanggung jawab yang diemban setiap karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Promosi jabatan dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk memotivasi karyawannya agar meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan pada jabatan tertentu, apakah sebagai pimpinan puncak (top manager), kepala bagian (middle manager), atau kepala unit (unit manager) yang pada

dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas dalam bekerja. Permasalahan promosi jabatan dan kedisiplinan dapat terjadi pada setiap organisasi kerja, lebihnya lagi jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan, dimana masing-masing faktor akan memberikan dampak yang berbeda-beda. Promosi jabatan memfokuskan pada pendidikan, kemampuan, dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Pelaksanaan promosi jabatan, kebutuhan akan adanya jenjang karir akan terwujud dan terpenuhi. Setiap karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi sangat mendambakan promosi jabatan, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan kinerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan.

Tujuan perusahaan berpengaruh dalam kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong&Baron, 1998) dalam Darmadi (2018). Di dalam pencapaian tujuan strategis organisasi tersebut tidaklah mudah.

Demikian halnya dengan Rumah Sakit sebagai salah satu perusahaan pelayanan jasa. Kinerja karyawan sangat diperhatikan guna kemajuan perusahaan. Karena dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan di suatu organisasi akan membantu mempertahankan eksistensi dan menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang melenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan pelayanan gawat darurat (Permenkes Nomor 56 Tahun 2014). Dengan adanya Rumah sakit sebagai tempat pengobatan, maka itu jelas merupakan suatu kebutuhan.

Salah satunya Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang merupakan perusahaan Rumah Sakit swasta yang bergerak dibidang jasa. Rumah Sakit Syafira Pekanbaru sebelumnya merupakan suatu Praktek mandiri dr. Khairul Nasir, SpOG yang bergabung dengan Apotek Bertuah pada tahun 2002, kemudian pada tahun 2006 dr. Khairul Nasir, SpOG mendirikan klinik Syafira yang hanya berdiri satu ruko dengan hanya memiliki karyawan/i, mutu pelayanan yang sangat kurang, fasilitas kesehatan yang belum memadai. Kemudian berkembang cukup pesat pada tahun 2009.

Adapun fenomena mengenai promosi jabatan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Rumah Sakit Syafira yang Mendapat Promosi Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah
1	2017	45
2	2018	51
3	2019	68

Sumber: *Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa pelaksanaan promosi jabatan karyawan Rumah Sakit Syafira sudah berjalan cukup baik dan jumlah karyawan yang mendapat promosi jabatan meningkat setiap tahunnya. Kebijakan promosi jabatan yang diberlakukan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru jabatan yaitu:

1. Pelaksanaan promosi jabatan pada karyawan Non Medis dilakukan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan melalui pengisian Form Evaluasi.
2. Bobot aspek penilaian yang dilakukan terkait kinerja karyawan Non Medis dilihat dari aspek teknis pekerjaan (30%), aspek non-teknis (15%), aspek kepribadian (15%) dan aspek akademis (40%).
3. Karyawan yang mendapat nilai total yang memuaskan (nilai rata-rata >70) maka akan dilanjutkan penilaian oleh manajer selaku

atasan untuk diputuskan dapat dipromosikan atau tidak.

Selain melaksanakan promosi jabatan, Rumah Sakit Syafira juga menerapkan disiplin kerja pada karyawannya. Fenomena disiplin kerja yang ada di Rumah Sakit Syafira seperti:

1. Rumah Sakit Syafira memberlakukan aturan mengenai kehadiran dan keterlambatan karyawan dengan sanksi berupa pemotongan gaji dengan ketentuan dan kriteria pemotongan gaji yang sudah tertuang dalam internal memo yang disebar kepada seluruh unit.
2. Rumah Sakit Syafira membuat ketentuan mengenai pakaian seragam yang dikenakan oleh karyawan setiap harinya di lingkungan Rumah Sakit Syafira yang dibedakan berdasarkan unit kerja.
3. Rumah Sakit Syafira memiliki tata tertib dengan sanksi berupa teguran lisan, seperti: tidak mengisi formulir change schedule 3 hari sebelumnya, bercanda dan ribut dalam bekerja, memakai sandal jepit pada jam kerja, tidak memakai id card karyawan, memakai perhiasan berlebihan pada saat jam kerja, dll.

Dilakukannya promosi jabatan dan disiplin kerja pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Tetapi, faktanya kinerja karyawan pada Rumah Sakit Syafira masih belum baik, hal ini dapat dilihat dari jumlah pasien Rawat Inap dan Rawat Jalan yang penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Pasien Rawat Inap dan Rawat Jalan Tahun 2017-2019

No	Tahun	Rawat Inap	Rawat Jalan
----	-------	------------	-------------

		N	%	N	%
1	2017	16003	-	107243	-
2	2018	14932	7	176131	39
3	2019	18770	20	141500	24

Sumber: *Rumah Sakit Syafira*

Berdasarkan tabel 1.2, terlihat bahwa jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan masih mengalami fluktuasi setiap tahunnya dengan peningkatan jumlah pasien rawat inap tertinggi terjadi pada tahun 2019 sebesar 20% dan mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar 7%. Sedangkan peningkatan jumlah pasien rawat jalan tertinggi terjadi pada tahun 2018 sebesar 39% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 24%.

Naik turunnya jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan Rumah Sakit Syafira menunjukkan masih belum baiknya kinerja karyawan non medis dalam segi pelayanan dan kurang sigap dalam mengerjakan tugas yang diberikan, karena kinerja karyawan dapat mencerminkan produktivitas rumah sakit. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas rumah sakit. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kinerja karyawan maka akan berdampak pada penurunan produktivitas rumah sakit.

Karyawan non medis sendiri sangat penting bagi rumah sakit karena karyawan non medis memiliki fungsi dan peran yang sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan medis. Tanpa adanya karyawan non medis, karyawan medis tidak akan dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan optimal.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan dapat dikatakan bahwa Rumah Sakit Syafira telah melakukan promosi jabatan yang baik dan menerapkan disiplin kerja yang sesuai kepada karyawannya, tetapi faktanya kinerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Syafira dapat dikatakan masih belum baik dilihat dari perkembangan jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti topik "**Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja**

terhadap Kinerja Karyawan Non Medis pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka, rumusan masalah yang diangkat adalah “**Bagaimana Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru ?**”

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis promosi jabatan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Manfaat bagi pihak perusahaan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi Rumah Sakit Syafira maupun lembaga terkait untuk menambah referensi tentang promosi

jabatan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti
Penelitian tentang pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini, memiliki beberapa manfaat teoritis yaitu dapat memberikan masukan dan melengkapi penelitian terdahulu.
3. Bagi Pihak Lain
Manfaat bagi pihak lain yaitu dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang serupa.

TINJUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Benardin dan Russel (2000) dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau (1997) dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2011) yaitu:

1. Kualitas kerja
 - a. Kemampuan
 - b. Keberhasilan
2. Kuantitas kerja
 - a. Kecepatan
 - b. Kepuasan
3. Tanggjawab
 - a. Hasil kerja
 - b. Sarana dan prasarana kerja
 - c. Pengambilan keputusan
4. Kerja sama
 - a. Hubungan kerjasama
 - b. Kekompakkan
5. Inisiatif
 - a. Kemampuan

2. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Misalnya jabatan karyawan biasa ke posisi supervisor. Bahkan bisa

juga promosi dari posisi kepala divisi wilayah kecil kepada divisi wilayah besar. Misalnya kepala divisi sumber daya manusia wilayah Sumatera Utara menjadi kepala divisi wilayah Jakarta Pusat (Fahmi, 2016).

Promosi jabatan adalah perpindahan *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan yang diikuti dengan peningkatan kewajiban, hak, status, serta penghasilan (Hasibuan dalam Siswanto, 2019).

Promosi jabatan ialah perpindahan karyawan dari suatu tempat atau pekerjaan ketempat/ ke pekerjaan lain yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang ekstra serta tingkatan jabatan lebih tinggi (Siagian dalam Siswanto, 2019).

Promosi jabatan adalah perubahan dari pekerjaan satu ke yang lain di mana syarat-syaratnya lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab (Tohardi dalam Siswanto, 2019).

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan, dan tanggung jawab lebih besar dari jabatan sebelumnya.

Dimensi Promosi Jabatan Menurut (Fathoni, 2006):

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada diri sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, sesuai perkataan dan perbuatannya dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

2. Disiplin

Karyawan harus berdisiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun

kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan disiplin ini, memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi kerja

Karyawan ini mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerjasama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

5. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapat bimbingan terus-menerus dari atasannya.

6. Loyalitas

Karyawan yang loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

7. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai sasaran perusahaannya.

8. Komunikatif

Dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempresepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki

ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo, 2002 dalam Sutrisno, 2009).

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik (Terry dalam Sutrisno, 2009).

Mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer dalam Sutrisno, 2009).

Dimensi disiplin kerja menurut Rivai (2005) yaitu:

1. Kehadiran

Hal ini mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai waktu yang telah ditentukan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini mengenai pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat pada besarnya tanggungjawab karyawan yang diamanahkan kepadanya, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsi serta tugasnya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

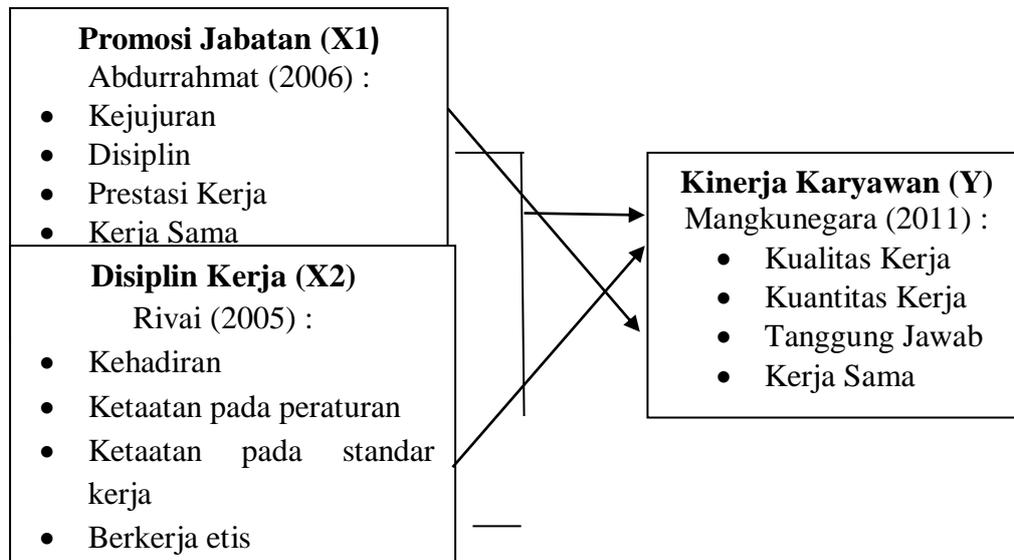
Yaitu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kesopanan dan kejujuran karyawan serta saling menghargai antar sesama karyawan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Dari tinjauan pustaka dan beberapa dasar teori yang ada serta pemahaman terhadap penelitian, maka berikut ini bentuk kerangka pemikiran.



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

H₁: Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Syafira yang bertempat di Jl. Jendral Sudirman No.134, Tangkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau.

Populasi

Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai

kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini karyawan Rumah Sakit Syafira sejumlah 75 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sensus, karena jumlah populasi yang berjumlah 75 orang.

Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka hasil observasi atau pengukuran.
- 2) Data Kualitatif adalah data yang dicatat bukan dengan angka-angka, tetapi dengan menggunakan kualifikasi-kualifikasi.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut:

1) Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada sampel Rumah Sakit Syafira. Data yang didapat seperti tanggapan responden mengenai variabel penelitian yaitu promosi jabatan, disiplin dan kinerja karyawan.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen Rumah Sakit Syafira, buku, penelitian terdahulu dan teori-teori yang relevan dari internet. Seperti: sejarah, visi

misi, profil perusahaan, data karyawan, dll.

Uji Analisis Data

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis

a) Analisis Regresi Linear Sederhana Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linear sederhana promosi jabatan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,914 + 0,542X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Promosi Jabatan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 4,914, artinya apabila variabel Promosi Jabatan diasumsikan (0), maka Kinerja Karyawan sebesar 4,914.
- b. Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 0,542. Artinya, adalah setiap peningkatan Promosi jabatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,542.

b) Uji Koefisien Determinasi (R²) antara Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R²) diketahui R Square yang merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,490. Artinya sumbangan pengaruh variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49,0 %. Sedangkan sisanya 51,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c) Uji t (Uji Parsial) Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, diketahui hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel promosi jabatan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), Dapat dilihat t_{hitung} sebesar 8,376 dengan signifikan 0,000. $t_{hitung} 8,376 > t_{tabel} 1,99300$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan non-medis pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru” diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a) Analisis Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,568 + 0,615X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 11,568, artinya apabila variabel disiplin kerja diasumsikan (0), kinerja karyawan sebesar 11,568.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,615. Artinya, adalah setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,615.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square yang merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,518. Artinya sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51,8 %. Sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c) Uji t (Uji Parsial) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), Dapat dilihat t_{hitung} sebesar 8,850 dengan signifikansi 0,000. $t_{hitung} 8,850 > t_{tabel} 1,99300$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non-medis pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru” diterima.

Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis

a) Analisis Regresi Linear Berganda Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,092 + 0,359X_1 + 0,427X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (a) sebesar 0,092. Artinya apabila variabel

Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja diasumsikan (0), Maka Kinerja Karyawan sebesar 0,092.

- b. Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 0,359. Artinya bahwa setiap peningkatan promosi jabatan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawansebesar 0,359.
- c. Nilai koefisien regresi penetapan harga sebesar 0,427 artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,427.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Antara Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square yang merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,684. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel promosi jabatan dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 68,4%. Sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c) Uji Simultan (Uji F) Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 77,839 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,12 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, semakin baik pelaksanaan promosi jabatan dan

disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non-medis pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru” diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit syafira, promosi dilakukan sudah baik dilihat dari enam dimensi, skor paling tinggi yaitu dimensi disiplin. Sehingga, dapat dikatakan bahwa disiplin sudah dilakukan sesuai aspek-aspek penilaian untuk promosi jabatan. Dengan adanya disiplin inikaryawandapatmemilikikese mpatandalammenaikanjabatannya. Namun terdapat dimensi kecakapan dan prestasi kerja dengan jumlah skorterendah, tetapi masih dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit syafira, disiplin kerja dilakukan sudah baik dilihat dari empat dimensi, skor paling tinggi yaitu dimensi kehadiran. Sehingga, dapat dikatakan bahwa kehadiran sudah dilakukan dengan baik, karyawan sudah mengikuti SOP Rumah sakit syafira dengan baik. Namun terdapat dimensi

ketaatan pada peraturan kerja dengan jumlah skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan pada Rumah sakit syafira, kinerja karyawan dilakukan sudah baik dilihat dari empat dimensi, skor paling tinggi yaitu dimensi kuantitas. Sehingga, dapat dikatakan bahwasannya karyawan sudah merasa puas dengan hasil kerjanya, jika terus ditingkat hal ini tentu saja dapat memberikan dampak yang baik seperti terus meningkatkan kinerja karyawan. Namun terdapat dimensi tanggung jawab dengan jumlah skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik.
4. Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Syafira, semakin baik promosi jabatan yang dilakukan Rumah Sakit Syafira, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Syafira, semakin baik disiplin kerja yang dilakukan Rumah Sakit Syafira, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
6. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Syafira, semakin baik promosi jabatan dan disiplin kerja yang dilakukan Rumah Sakit Syafira, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran bagi penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis promosi jabatan terhadap kinerja karyawan non-medis Rumah sakit syafira terdapat dimensi kecakapan dan prestasi kerja dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan bagi karyawan yang prestasi kerja menurun harus diberi pelatihan oleh perusahaan, dan bagi karyawan yang kurang cakap atasan membimbing bawahannya dengan metode-metode kecakapan yang cocok dan sesuai jadwal kerja.
2. Berdasarkan analisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non-medis Rumah sakit syafira terdapat dimensi ketaatan pada peraturan kerja dengan skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan harus lebih meningkatkan sanksi dalam bentuk nyata seperti pemotong gaji untuk karyawan yang tidak taat dalam peraturan kerja.
3. Berdasarkan analisis kinerja pada non-medis Rumah sakit syafira terdapat dimensi tanggung jawab dengan skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan memberi sanksi seperti ditunda nya promosi jabatan bagi karyawan yang tidak bertanggung jawab pada tugasnya.

4. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non-medis Rumah Sakit Syafira. Semakin tepat promosi jabatan yang dilakukan untuk karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Alma, B. Riduwan & Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Allen, A. J. (2004). *Strategi membangun Tim Tangguh*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Hartatik, I.P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, S.P. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira.S dan Aida V. H. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta Bandung.

PerMenKes No. 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit.

Rivai. (2005). *Manajemene Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Jurnal

Adi, I. G. P , dkk.(2016). “Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol. 4

Lakoy, a. C. (2015). “Pengaruh Komunikasi Kerjasama Kelompok dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No.3.

Nurchahya, Galih. A, dan Sary, F. P. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta”. *Jurnal e-proceeding of management*. Vol.5 No.1.

Rahayu, S. (2017). “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo”. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumber Daya*

Manusia dan Keuangan. Vol. 5,
No.1.

Ritonga, A.H dan Lubis, A.A. (2015).
“Pengaruh Promosi Jabatan
Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT.Herfinta Farm & Plant Kantor
Cabang Medan”.*Jurnal Ilmu
Administrasi Publik*. Vol.3 No.2.

Syafrina, N. (2017). “Pengaruh Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT.Suka Fajar
Pekanbaru”.*Jurnal Eko dan Bisnis
(Riau Economics and Business
Reviewe)*. Vol. 8 No. 4.

Silalahi, E. (2015). “Pengaruh Prestasi
Kerja Pegawai Terhadap Promosi
Jabatan pada Kantor Perwakilan
Bank Indonesia”.*Jurnal
Maker*. Vol. 1 No. 1.

Simanjuntak, W.Y. (2015). “Pengaruh
Promosi Jabatan Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Riau
Media Grafika/Tribun
Pekanbaru”.*Jom Fisip*. Vol.2,
No.2.

Wahyudi, A. (2010). “Pengaruh
Komunikasi, Kedisiplinan, dan
Tanggung Jawab Terhadap
Kinerja Pegawai di UPT. Dinas
Pendidikan Polokarto Sukoharjo”.
*Jurnal Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Vol. 4 No.2.

<https://typoonline.com/kbbi/kecakapan>

[https://jagokata.com/artikata/kehadiran.ht
ml](https://jagokata.com/artikata/kehadiran.html)

<https://kbbi.kemdikbud.go.id>