

# PENGARUH PROMOSI JABATAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK PARIWISATA MEDAN

Oleh:

Supriyadi

Universitas Darma Agung, Medan

E-mail:

[adisupriyadi79@yahoo.co.id](mailto:adisupriyadi79@yahoo.co.id)

## ABSTRACT

*Employee performance is very important not only for the employees themselves but also for the organization as a whole. This research is limited to the factors of promotion, work ability and work facilities. The purpose of this study was to determine the effect of promotion, work ability and work facilities partially and simultaneously on employee performance at the Medan Tourism Polytechnic. The population of this research is only PNS of Medan Tourism Polytechnic, which is 87 employees. To determine the number of samples used the Slovin formula so that the sample is 47 employees. Data collection techniques in this study were questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regression, t test, F test and the coefficient of determination. The results showed that the variable of job promotion has a significant effect on the performance of employees at the Medan Tourism Polytechnic, where the higher the promotion, the better the employee's performance. The work ability variable has a significant effect on employee performance at the Medan Tourism Polytechnic, where the higher the work ability, the better the employee's performance. Work facility variables have a significant effect on employee performance at the Medan Tourism Polytechnic, where the better the work facilities, the better the employee performance. There is a significant effect of job promotion variables, work ability and work facilities on employee performance at the Medan Tourism Polytechnic. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 87.70% of variations in employee performance can be explained by the variables of promotion, work ability, and work facilities simultaneously, while the remaining 12.30% is explained by other factors, such as organizational climate variables and leadership. It is suggested that agencies need to prioritize competence and work performance in promotion of positions, so that employees who show good competence get priority to be promoted. Agencies need to make efforts so that employees need to be given the opportunity to take part in training such as training in accordance with the field of work of each employee. Agencies need to organize offices with more comfortable decorations, and also need to provide more adequate office equipment and supplies for employees to use by using the agency's budget. Further research is needed by further researchers to examine other factors that affect employee performance by using more independent variables on employee performance.*

**Keywords:** *Job Promotion, Job Ability, Work Facilities, Performance*

## ABSTRAK

Kinerja pegawai sangat penting bukan hanya untuk pegawai itu sendiri tetapi juga untuk organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini dibatasi pada faktor promosi jabatan, kemampuan kerja dan fasilitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Populasi penelitian ini adalah hanya PNS Politeknik Pariwisata Medan yaitu berjumlah 87 pegawai. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin sehingga sampel 47 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam

penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana promosi jabatan semakin baik maka semakin tinggi juga kinerja. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana kemampuan kerja semakin baik maka semakin tinggi juga kinerja. Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana fasilitas kerja semakin baik maka semakin tinggi juga kinerja. Secara simultan terdapat secara signifikan pengaruh dari promosi jabatan, kemampuan kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 87,70 % merupakan variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan dari variabel promosi jabatan, kemampuan kerja, fasilitas kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 12,30 % lagi disebabkan oleh faktor lain, seperti variabel iklim organisasi dan kepemimpinan. Disarankan instansi perlu lebih mengutamakan kompetensi dan prestasi kerja dalam promosi jabatan, seperti pegawai yang memiliki nilai prestasi paling baik untuk diangkat menjadi pimpinan, agar pegawai yang menunjukkan kompetensi yang baik mendapatkan prioritas agar dipromosikan. Instansi perlu mengupayakan agar pegawai perlu diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan seperti diklat yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing pegawai. Instansi perlu melakukan penataan kantor dengan dekorasi yang lebih nyaman, dan juga perlu menyediakan peralatan dan perlengkapan kantor yang lebih memadai untuk digunakan pegawai dengan menggunakan anggaran yang dimiliki oleh instansi.

**Kata Kunci: Promosi Jabatan, Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja**

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi maupun instansi umumnya telah mempunyai harapan untuk mengalami perkembangan baik dan menginginkan akan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi, yaitu ukuran tentang seberapa baik pekerjaan dapat dilakukan pegawai jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, keberadaan dari suatu organisasi berbentuk apapun pada skala besar ataupun skala kecil tidak terlepas pada unsur sumber daya manusianya, karena kinerja pegawai yang baik hanya diperoleh dengan diperhatikannya dan dikelolanya sumber daya manusia.

Kinerja instansi tentu tidak lepas dari kinerja SDM organisasi, karena pada dasarnya SDM adalah faktor penggerak utama bagi sumber daya lainnya. Dengan kata lain bahwa kinerja organisasi tersebut merupakan gambaran dari kinerja SDM, karena kinerja organisasi secara keseluruhan adalah totalitas dari kinerja SDM yang dimiliki oleh organisasi. Faktor-faktor dapat mempengaruhi penurunan dari kinerja adalah promosi jabatan, kemampuan kerja dan fasilitas kerja.

Promosi jabatan yaitu suatu perpindahan dari pegawai pada jabatan yang lebih rendah kepada jabatan yang lebih tinggi disertai dengan gajinya lebih

tinggi juga. Promosi jabatan pegawai adalah suatu gambaran masa depan lebih baik sehingga diperoleh kecenderungan pegawai akan bersemangat dalam bekerja apabila terdapat harapannya memperoleh promosi. Harapannya dapat diperoleh bila organisasi telah menyediakan jenjang suatu karir yang disertai pada sistem promosi jabatan adil sesuai prestasi kerja juga senioritas, agar semua pegawai mempunyai kesempatan sama untuk menduduki jabatan yang sesuai pada kualifikasi atau kemampuan kerjanya yang dimiliki oleh pegawai.

Kemampuan kerja yaitu faktor individu dari seseorang yang berkaitan dengan pengalaman juga keterampilan/keahlian di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai dikatakan berkemampuan jika dalam menangani suatu jenis pekerjaan maka dia telah mempunyai suatu pemahaman memadai tentang dari pekerjaan itu sendiri juga mampu melakukannya. Tingkat kemampuannya juga bisa diukur dari semua inisiatif yang telah dapat dilakukan oleh pegawai di dalam menyelesaikan permasalahan yang mau timbul di dalam pekerjaan.

Fasilitas kerja yaitu segala sesuatu maupun alat dan barang yang berfungsi memfasilitasi atau memberikan suatu kemudahan dalam menyelenggarakan kegiatan suatu operasional, yang terdiri

dari suatu sarana dan prasarana. Kelengkapan fasilitas kerja dapat menentukan suatu tingkat aktivitas atau kreatifitas dapat dilakukannya, karena pada dasarnya suatu fasilitas tidak hanya berperan dalam menunjukkan tingkatan sosial seperti halnya kendaraan dinas, namun dapat ditunjukkan seberapa cepat dan juga seberapa baik seorang pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya.

Tingkat keahlian yang tinggi tidak dapat bekerja sendiri atau tidak dapat menggantikan peranan fasilitas dalam bekerja, karena justru fasilitas kerja tersebutlah yang membutuhkan keahlian yang tinggi, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat, akurat, serta berhasil dengan baik. Sarana pendukung pekerjaan kurang memadai, karena fasilitas yang tersedia untuk dapat digunakan dalam memperlancar pekerjaan sehari-sehari masih ada yang kurang layak digunakan. Seringnya lama terpenuhi permintaan alat tulis kantor (ATK).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Promosi Jabatan, Kemampuan Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Pariwisata Medan.**

## **Perumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang dicarikan jawabannya dengan pengumpulan data. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan dapat mempengaruhi kinerja pada Politeknik Pariwisata Medan?
2. Apakah kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja pada Politeknik Pariwisata Medan?
3. Apakah fasilitas kerja dapat mempengaruhi kinerja pada Politeknik Pariwisata Medan?
4. Apakah promosi jabatan, kemampuan dan fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja adalah kondisi yang diperoleh seorang pegawai di dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan. Hasil kerja yang telah diperoleh selanjutnya dinilai dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan sehingga nampak apakah prestasi pegawai sudah baik atautakah belum baik.

### **Promosi Jabatan**

Promosi jabatan diartikan sebagai tanggung jawab, pemberian tugas, juga

wewenang baru tergolong tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi kenaikan kompensasi serta unsur penunjang lainnya pada pegawai tersebut sehingga selain daripada beban kerjanya yang meningkat, juga kesejahteraan yang diperolehnya dapat meningkat juga. Promosi adalah bila seseorang pegawai yang dipindahkan pada pekerjaan satu ke bidang pekerjaan yang lain sehingga tanggung jawab pegawai tersebut lebih besar, dimana dalam hierarki tingkat jabatannya menjadi lebih tinggi juga penghasilannya pun menjadi besar pula.

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja mempunyai ukuran lebar dan dalam. Suatu pekerjaan memerlukan banyak pengetahuan tetapi serba sedikit, atau sedikit suatu pengetahuan tapi harus secara mendalam. Total kemampuan merupakan jumlah dari lebar juga dalam. Konsep ini cukup praktis dalam memberikan penilaian dan perbandingan terhadap bobot dibanding total kemampuan dalam berbagai pekerjaan, yaitu dalam hal seberapa banyak pengetahuan dan sampai seberapa dalam pengetahuannya tersebut.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja yaitu segala sesuatu maupun alat dan barang untuk memfasilitasi supaya memberikan

kemudahan pada penyelenggaraan suatu kegiatan dari organisasi, yang terdiri dari adanya sarana dan prasarana.

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian diajukan di penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan promosi jabatan terhadap kinerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.
3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.
4. Terdapat pengaruh promosi jabatan, kemampuan dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.

### 3. METODE PELAKSANAAN

#### Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Politeknik Pariwisata Medan. Jadwal penelitian ini dilakukan bulan Maret 2021 s/d Mei 2021.

#### Metode Penelitian

Berdasarkan jenis masalah diteliti, tempat juga waktu yang dilakukan serta teknik maupun alat yang digunakan

di penelitian ini, maka pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif.

### Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah hanya PNS Politeknik Pariwisata Medan yaitu berjumlah 87 pegawai. Berdasarkan rumus slovin dengan standar *error* 10 % maka jumlah sampelnya 47 orang.

### Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel independen, yaitu promosi jabatan (X1), kemampuan kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) dan satu variabel dependen, yaitu kinerja (Y) pada penelitian ini. Definisi operasional masing-masing variabel tersebut serta indikatornya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
Kinerja (Y)	Seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar yang ditetapkan	1. Ketepatan waktu penyelesaian 2. Kualitas hasil kerja 3. Usaha mengatasi kesulitan (masalah) dalam pekerjaan 4. Kerjasama 5. Kejujuran pegawai melaksanakan pekerjaan	Likert
Promosi Jabatan (X <sub>1</sub> )	Perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi	1. Kinerja dan prestasi kerja 2. Senioritas 3. Pengalaman kerja 4. Kompetensi	Likert
Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> )	Total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan	1. Pendidikan 2. Pengalaman kerja 3. Umur 4. Jenis Kelamin	Likert
Fasilitas Kerja (X <sub>3</sub> )	Sarana pendukung dalam aktivitas kantor yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang	1. Kondisi gedung atau kantor 2. Peralatan dan perlengkapan kantor 3. Alat transportasi 4. Alat komunikasi	Likert

Sumber: Diolah Penulis (2021)

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Uji validitas dapat digunakan untuk pengujian *construct validity* dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pada skor butir pernyataan pada suatu variabel yang akan diamati melalui skor totalnya, digunakan rumus korelasi dari *product moment* di level signifikansi 5% pada nilai kritisnya. Sedangkan dari uji reliabilitas bertujuan agar mengetahui hasil kuisioner tersebut dapat atau tidak dipercaya.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk terpenuhinya salah satu dari uji persyaratan yaitu dalam penggunaan analisis parametrik supaya diketahui penyebaran data yang akan diperoleh apakah normal atau tidak terdistribusi.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan dalam menguji apakah sebuah regresi ada ketidaksamaan varians pada residual dari satu amatan. Masalah yang mungkin dapat terjadi pada analisa regresi berganda tersebut adalah heterokedastisitas.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji asumsi multikolinieritas adalah bertujuan untuk membuktikan serta menguji ada tidaknya suatu hubungan yang linier dari antara variabel bebas

(independen) yang satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda yang digunakan di penelitian ini karena variabel dependen dipengaruhi oleh tiga variabel independen.

Rumus matematikanya adalah:

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

#### **Uji-t (Parsial)**

Uji-t yang dihitung adalah untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang secara individu dalam berkemampuan menjelaskan variasi dari variabel terikat.

#### **Uji-F (Serempak)**

Uji F hitung yang digunakan untuk diketahuinya apakah dari semua variabel independen dimasukkan di model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

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

Dalam pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan nilai dari *R Square* bertujuan mengukur persentase sumbangan dari variabel independen diteliti terhadap variasi dari naik turunnya suatu variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Deskripsi Data Penelitian

Sebagian besar pegawai responden adalah laki-laki, yaitu 53,19 %, sedangkan perempuan hanya 46,81 % dari semua responden.

Responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu berjumlah 26 orang (55,32%), sedangkan pegawai yang berusia berkisar 21-30 berjumlah 5 orang (10,64%), pegawai yang berusia 31-40 berjumlah 13 orang (27,66%), dan pegawai yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 3 orang (6,38%).

Tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 38 orang (80,85%). Kemudian, Diploma sebanyak 2 orang (4,26%), dan S2 berjumlah 11 orang (14,89%).

##### Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

Pada gambar *Normal P-P Plot* terlihat titik menyebar pada sekitar garis diagonal, juga penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal, dimana model regresi akan layak dipakai untuk memprediksi variabel semangat kerja pegawai berdasarkan input variabel independennya.

Nilai *asympt. sig (2-tailed)* adalah  $0,060 > sig-\alpha (0,05)$  dengan nilai normal yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dibandingkan dengan menjadi persyaratan dari uji normalitas yaitu bila  $sig-p > sig-\alpha (0,05)$  atau nilai normal  $< 0,05$  maka akan diperoleh bahwa penelitian ini telah mengalami distribusi yang normal.

Hasil SPSS diperoleh menunjukkan tidak terlihatnya gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ( $VIF < 10$ ), dimana variabel budaya organisasi memiliki VIF 6,358, dan disiplin memiliki VIF 7,199 dan komitmen memiliki VIF 5,675.

##### Pengujian Hipotesis

##### Regresi Linier Berganda

Variabel yang digunakan adalah promosi jabatan, kemampuan dan fasilitas kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Hasil pengujian tersebut digunakan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.399	2.106		.664	.510
	Promosi Jabatan (X1)	.377	.129	.328	2.921	.006
	Kemampuan Kerja (X2)	.346	.137	.318	2.537	.015
	Fasilitas Kerja (X3)	.461	.185	.336	2.485	.017

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 2 dapat dibuat persamaan umum pengaruh promosi jabatan, kemampuan kerja juga fasilitas kerja terhadap kinerja dari pegawai sebagai berikut:

$$Y = 1,399 + 0,377 X1 + 0,346 X2 + 0,461 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,399, artinya jika nilai promosi jabatan, kemampuan dan fasilitas kerja adalah 0 maka nilai kinerja tersebut akan tetap bernilai sebesar 1,399.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel promosi jabatan adalah 0,377, artinya setiap peningkatan bobot promosi jabatan sebesar satu satuan juga akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,377 satuan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel kemampuan kerja adalah 0,346, artinya setiap peningkatan bobot kemampuan kerja sebesar satu satuan juga akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,346 satuan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel fasilitas kerja adalah 0,461, artinya setiap peningkatan bobot fasilitas kerja sebesar satu satuan juga akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,461 satuan.

### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Dalam uji parsial dilakukan untuk diketahuinya pengaruh variabel bebas

secara parsial terhadap variabel terikat berikut:

**Tabel 3. Coefficients Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.399	2.106		.664	.510
Promosi Jabatan (X1)	.377	.129	.328	2.921	.006
Kemampuan Kerja (X2)	.346	.137	.318	2.537	.015
Fasilitas Kerja (X3)	.461	.185	.336	2.485	.017

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel promosi jabatan adalah sebesar 2,921 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari pegawai.
2. Nilai t-hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar 2,537 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari pegawai.
3. Nilai t-hitung untuk variabel fasilitas kerja adalah sebesar 2,485 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel komitmen secara parsial berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja dari pegawai.

### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dapat dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari promosi jabatan, kemampuan juga fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2010.873	3	670.291	108.312	.000 <sup>a</sup>
	Residual	266.106	43	6.189		
	Total	2276.979	46			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X3), Promosi Jabatan (X1), Kemampuan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh promosi jabatan, kemampuan, juga fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 108,312 > F tabel sebesar 2,822. Dengan demikian diambil keputusan maka H0 ditolak serta Ha diterima, artinya bahwa secara simultan variabel promosi jabatan, kemampuan serta fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai pada tingkat kepercayaan 95 %.

### Pengujian Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui sejauh mana dari

variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian.

**Tabel 5. R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 <sup>a</sup>	.883	.875	2.48767

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X3), Promosi Jabatan (X1), Kemampuan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

### Pembahasan

#### Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja di Politeknik Pariwisata Medan

Hasil penelitian yang sudah dianalisis dapat diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Politkenik Pariwisata Medan. Nilai koefisien regresi dari variabel promosi jabatan adalah 0,377, artinya setiap peningkatan dari bobot promosi jabatan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,377 satuan. Dengan demikian dapat dimengerti bahwa semakin baik variabel promosi jabatan maka kinerja dari pegawai akan semakin tinggi juga, sehingga dapat dikatakan juga bahwa kinerja dari pegawai di instansi ini dapat dilakukan peningkatan dengan memperbaiki promosi jabatan.

Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa terdapat beberapa kelemahan dalam penerapan promosi jabatan pada instansi, yaitu: pegawai yang mempunyai kinerja tinggi tidak mendapat prioritas untuk

dipromosi ke jabatan yang lebih tinggi, faktor kompetensi pegawai bukan menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam promosi jabatan sehingga pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang baik tidak mendapat prioritas utama untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja di Politeknik Pariwisata Medan**

Hasil penelitian yang sudah dianalisis dapat diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. Nilai koefisien regresi dari variabel kemampuan kerja adalah 0,346, artinya setiap peningkatan dari bobot kemampuan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,219 satuan. Dengan demikian dapat dimengerti bahwa semakin baik variabel kemampuan kerja maka kinerja dari pegawai akan semakin tinggi juga, sehingga dapat dikatakan juga bahwa kinerja pegawai di instansi ini dapat dilakukan peningkatan dengan memperbaiki kemampuan kerja.

Menurut jawaban dari responden bahwa kemampuan dari pegawai di instansi masih perlu untuk diperbaiki pada beberapa kelemahan dari unsur kemampuan kerja, seperti: pegawai instansi kurang mempunyai suatu

pengalaman yang cukup pada bidang kerjanya dan juga tidak setiap pegawai tersebut menempati posisi yang sesuai dengan pengalaman dari kerjanya.

### **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja di Politeknik Pariwisata Medan**

Hasil penelitian yang sudah dianalisis dapat diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. Nilai koefisien regresi dari variabel fasilitas kerja adalah 0,461, artinya setiap peningkatan dari bobot fasilitas kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,461 satuan. Dengan demikian dapat dimengerti bahwa semakin baik variabel fasilitas kerja maka kinerja dari pegawai akan semakin tinggi juga, sehingga dapat dikatakan juga bahwa kinerja dari pegawai di instansi tersebut dapat dilakukan peningkatan dengan memperbaiki fasilitas kerja.

Menurut jawaban dari responden bahwa fasilitas kerja pegawai pada instansi masih perlu memperbaiki beberapa kelemahan dari unsur fasilitas kerja, seperti: kantor kurang ditata menggunakan dekorasi yang nyaman juga peralatan dan perlengkapan dari kantor yang kurang memadai padahal perlu digunakan pegawai.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Promosi jabatan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana promosi jabatan semakin baik maka semakin tinggi juga kinerja.
2. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana kemampuan kerja semakin baik maka semakin tinggi juga kinerja.
3. Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana fasilitas kerja semakin baik maka semakin tinggi juga kinerja.
4. Secara simultan terdapat secara signifikan pengaruh dari promosi jabatan, kemampuan kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 87,70 % merupakan variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan dari variabel promosi jabatan, kemampuan kerja, fasilitas kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 12,30 % lagi disebabkan oleh faktor lain, seperti variabel iklim organisasi dan kepemimpinan.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka disarankan agar:

1. Instansi perlu lebih mengutamakan kompetensi dan prestasi kerja dalam promosi jabatan, seperti pegawai yang memiliki nilai prestasi paling baik untuk diangkat menjadi pimpinan, agar pegawai yang menunjukkan kompetensi yang baik mendapatkan prioritas agar dipromosikan.
2. Instansi perlu mengupayakan agar pegawai perlu diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan seperti diklat yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing pegawai.
3. Instansi perlu melakukan penataan kantor dengan dekorasi yang lebih nyaman, dan juga perlu menyediakan peralatan dan perlengkapan kantor yang lebih memadai untuk digunakan pegawai dengan menggunakan anggaran yang dimiliki oleh instansi.
4. Perlu penelitian lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap kinerja pegawai.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Hasibuan, Malayu S.P., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnan, Suad. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2010. Manajemen Berbasis Kerja. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Thoha, Miftah. 2011. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wexley, Keneth dan Yukl Gary. 2011. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wursanto. 2009. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi.

### Jurnal:

- Awaluddin. 2013. Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Fauzia, Erinda. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 1 Nomor 6.

Rizki, Amalia. 2017. Analisis Kedisiplinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Griya Asri Mandiri Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran) Vol. 2 No. 1.