

BAB I

PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni mengintegrasikan sumber daya manusia ke dalam kerjasama dalam suatu organisasi, sehingga terjadi pemanfaatan sumber daya manusia yang rasional, efektif, dan efisien guna terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangan perekonomian dunia sejak zaman dahulu. Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya merupakan masalah internal organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan peradaban perikehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada.

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai telaahan ilmu pengetahuan baru pada era dasawarsa permulaan abad ke-20. ditegaskan dalam buku karangan Kolonel KAL. Susilo Martoyo, SE. dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3 terbit tahun 1994, bahwa :

'... ada beberapa hal yang menjadi faktor penyebab Manajemen Sumber Daya Manusia berkembang menjadi suatu bidang studi, antara lain sebagai berikut :

- Perkembangan ilmu pengetahuan manajemen yang dipelopori oleh F.W. Taylor;
- Kekurangan tenaga kerja pada era perang dunia ke-1 bagi negara yang terlibat peperangan;
- Kemajuan yang dicapai serikat-serikat pekerja;
- Semakin meningkatnya campur tangan pemerintah dalam hubungan antara majikan dan tenaga kerja (buruh)'

B. Latar Belakang

Perjalanan karier Pegawai Negeri Sipil diharapkan selalu meningkat. Peningkatan tersebut seiring dengan perjalanan waktu masa kerja seorang pegawai tersebut. Berkaitan dengan pernyataan pada kalimat sebelumnya hal ini akan tercapai apabila kinerja pegawai negeri sipil diasumsikan dalam keadaan tetap (konstan) yang bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan dapat menyelesaikan pekerjaan pegawai sesuai dengan yang ditargetkan oleh pimpinannya.

Berkaitan dengan hal tersebut yang menjadi pertanyaan saat ini adalah *“Apakah karier Pegawai Negeri Sipil dapat meningkat sesuai yang diinginkan pegawai yang bersangkutan?”* jawabannya sangat bergantung sekali dari banyak faktor penentu yang mempengaruhinya, seperti yang diungkapkan oleh Kolonel KAL. Susilo Martoyo, SE. dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3* terbit tahun 1994, beliau menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi dalam proses perjalanan karier seorang Pegawai Negeri Sipil baik faktor eksternal maupun internal, antara lain : (1) *Perencanaan SDM institusi itu sendiri*; (2) *Perencanaan dan Pengembangan Karier*; (3) *Penilaian Prestasi Kerja*; (4) *Kompensasi Pegawai*; (5) *Kepuasan Kerja dalam Organisasi*; (6) *Motivasi Pegawai*; *Kepemimpinan Organisasi*; (7) *Konflik dalam Organisasi*; (8) *Pengawasan dan Pengendalian Pegawai dalam Organisasi*.

C. Pokok Permasalahan

Promosi jabatan dilaksanakan guna meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, namun apabila promosi jabatan yang dilaksanakan tidak diikuti dengan kinerja yang meningkat, mungkin ada sesuatu hal yang kurang pada pelaksanaan promosi jabatan.

Promosi dapat menjadi motivasi yang mendorong setiap pegawai

untuk bekerja lebih baik, lebih giat, bersemangat untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini dapat difahami bahwa setiap orang akan bekerja bersungguh-sungguh disebabkan oleh adanya harapan untuk mendapatkan kompensasi berupa promosi pada posisi yang lebih tinggi dari sekarang.

Sehubungan hal tersebut pokok masalah yang diteliti pada makalah ini adalah “hubungan antara pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Pusdiklat Radio yang saat ini berubah menjadi Puslitbangdiklat LPP RRI”.

BAB II

HASIL PENELITIAN (ANALISA MASALAH)

A. Objek Penelitian

Radio Republik Indonesia sebagai suatu institusi organisasi yang dinamis tentunya membutuhkan pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan. Oleh karenanya didalam perjalanannya RRI tidak lepas dari lembaga yang bertugas mengembangkan sumber daya manusia secara kualitas demi eksistensi siarannya.

Secara struktural lembaga diklat RRI berdiri dengan nama Balai Diklat Radio yang resmi lahir pada tahun 1979 dengan diterbitkannya Keputusan Menteri Penerangan RI Nomor 98c/KEP/MENPEN/1979 yang selanjutnya ditetapkan sebagai Unit Pelaksana Teknis Departemen Penerangan RI, tetapi kegiatan pendidikan dan pelatihan SDM RRI sudah berlangsung sejak tahun 1950 setelah perang kemerdekaan. (sumber : Radio, Televisi, & Film dalam Era 50 Tahun Indonesia Merdeka; tahun 1995).

Proyekpelatihan bagi petugas RRI dilaksanakan sejak tahun 1976 yang dibiayai dengan anggaran pembangunan melalui proyek mass media RRI dan Proyek Pusat Latihan RRI. Oleh karena itu Proyek Pusat Latihan RRI merupakan embrio dari Balai Diklat Radio.

Perjalanan Balai Diklat Radio berlangsung cukup lama hingga tahun 2000 semenjak awal pemerintah Presiden Abdurrachman Wahid, Departemen Penerangan RI dibubarkan. Oleh karena itu berakibat pada berdirinya Perusahaan Jawatan RRI melalui Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2001 tentang Perjan RRI dan sejak saat itu Balai Diklat Radio berubah menjadi Pusat Diklat Radio berdasarkan Keputusan Direksi Perjan RRI Nomor :07/KEP-DIRUT/2001 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perjan RRI.

Seiring dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik, dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia, maka telah ditetapkan bahwa status Radio Republik Indonesia sebagai lembaga penyiaran

publik yang merupakan bagian dari sistem penyiaran nasional, guna menjamin terciptanya tatanan informasi nasional yang adil, merata dan seimbang guna mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Sehubungan dengan itu lembaga pelatihan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Radio berubah menjadi Pusat Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan PELatihan LPP RRI berdasarkan Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Nomor 001/PER/DIREKSI/2006 tanggal 10 November 2006 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Radio Republik Indonesia.

B. Analisis Pendapat Responden Terhadap Variabel Penelitian

B.1. Analisis Responden terhadap Variabel Bebas (Promosi Jabatan)

Adapun hasil tanggapan responden berkenaan dengan indikator yang digunakan untuk mengukur pelaksanaan promosi jabatan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini, seperti berikut ini :

1.a. Penentuan kualifikasi calon dan spesifikasi jabatan;

Tabel 1

Total perolehan skor atas tanggapan responden tentang penentuan kualifikasi calon dan spesifikasi jabatan

Kategori Skoring	Skor	Item/Butir Pertanyaan Nomor										Total Skor
		1		2		3		4		5		
		f	skor	f	skor	f	skor	f	skor	f	skor	
Sangat tinggi	4	10	40	6	24	7	28	7	28	4	16	136
Tinggi	3	10	30	10	30	9	27	8	24	12	36	147
Sedang	2	5	10	9	18	8	16	10	20	8	16	80
Rendah	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2
Jumlah												365

Untuk menentukan kategori skoring atas total skor yang dihasilkan dari keseluruhan alternatif jawaban yang dikemukakan oleh para responden penelitian terhadap indikator dimaksud diperoleh sebesar 365 (tiga ratus enam puluh lima).

Dari hasil total skor seperti yang tersebut diatas, dengan berpedoman pada ketentuan skoring, maka pengelompokan skor yaitu : jumlah total skor dibagi jumlah responden (sampel) dikali jumlah

pertanyaan, atau dapat disimpulkan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Klasifikasi skoring} = \frac{\text{Jumlah total skor}}{(\text{jumlah responden} \times \text{jumlah butir pertanyaan})}$$

$$\frac{356}{(25 \times 5)} = 2,9$$

Dari perhitungan pengelompokan skoring diatas maka skor untuk tanggapan respoden mengenai indikator penentuan kualifikasi calon dan spesifikasi jabatan, dapat diklasifikasikan pada kategori “*tinggi*”, karena berdasarkan pedoman kriteria skoring nilainya berada pada kisaran 2,52 – 3,25 . Ini berarti bahwa secara umum pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan di Pusat Diklat Radio dalam pelaksanaan penentuan kualifikasi calon dan spesifikasi jabatan memiliki intensitas yang tinggi, dan dapat dikatakan bahwa sudah ditentukan kualifikasi calon dan spesifikasi jabatan yang akan dipromosikan.

1.b. Kejelasan jalur promosi;

Tabel 2
Total perolehan skor atas tanggapan responden tentang kejelasan jalur promosi

Kategori Skoring	Skor	Item/Butir Pertanyaan Nomor										Total Skor
		6		7		8		9		10		
		f	skor	f	skor	f	skor	f	skor	f	skor	
Sangat tinggi	4	4	16	5	20	4	16	8	32	7	28	112
Tinggi	3	12	36	3	9	6	18	3	9	6	18	90
Sedang	2	9	18	17	34	13	26	12	24	11	22	124
Rendah	1	0	0	0	0	2	2	2	2	1	1	5
Jumlah												331

Sumber : Hasil penelitian responden

Untuk menentukan kategori skoring atas total skor yang dihasilkan dari keseluruhan alternatif jawaban yang dikemukakan oleh para responden penelitian terhadap indikator dimaksud diperoleh sebesar 331 (tiga ratus tiga puluh satu).

Dari hasil total skor seperti yang tersebut diatas, dengan berpedoman pada ketentuan skoring, maka pengelompokan skor yaitu : jumlah total skor dibagi jumlah responden (sampel) dikali jumlah pertanyaan, atau dapat uraikan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Klasifikasi skoring} = \frac{\text{Jumlah total skor}}{(\text{jumlah responden} \times \text{jumlah butir pertanyaan})}$$

$$\frac{331}{(25 \times 5)} = 2,65$$

Dari perhitungan pengelompokan skoring diatas maka skor untuk tanggapan respoden mengenai indikator kejelasan jalur promosi, maka dapat diklasifikasikan pada kategori “*tinggi*”, karena berdasarkan pedoman kriteria skoring nilainya berada pada kisaran 2,52 – 3,25 . Ini berarti bahwa secara umum pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan di Pusat Diklat Radio dalam kejelasan jalur promosi memiliki intensitas yang tinggi, dan dapat dikatakan bahwa sudah ada kejelasan jalur promosi bagi staf yang akan dipromosikan.

1.c. Dasar promosi

Tabel 3
Total perolehan skor atas tanggapan responden tentang dasar promosi promosi

Kategori Skoring	Skor	Item/Butir Pertanyaan Nomor										Total Skor
		11		12		13		14		15		
		f	skor	f	skor	f	skor	f	skor	f	skor	
Sangat tinggi	4	1	4	2	8	1	4	1	4	1	4	24
Tinggi	3	7	21	2	6	3	9	4	12	8	24	72
Sedang	2	11	2	15	30	13	26	13	26	10	20	124
Rendah	1	6	6	6	6	8	8	7	7	6	6	33
Jumlah												253

Sumber : Hasil penelitian responden

Untuk mengetahui kategori skoring atas total skor yang didapatkan

dari Hasil penelitian responden terhadap indikator Dasar-dasar promosi yang objektif dan adil, diketahui total skor adalah 253. dengan berpedoman pada ketentuan skoring, maka dapat diuraikan dengan menggunakan rumus, sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah total skor}}{\text{(jumlah responden x jumlah butir pertanyaan)}} = \frac{253}{(25 \times 5)} = 2,02$$

Dari perhitungan pengelompokan skoring diatas maka skor untuk tanggapan responden mengenai indikator Dasar-dasar promosi, dapat diklasifikasikan Skor 2,02 adalah termasuk pada kategori jawaban sedang, karena berdasarkan pedoman kriteria skoring nilainya berada pada kisaran Skor 1,76 – 2,50. Ini berarti bahwa secara umum pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan kurang mempertimbangkan dasar promosi yang adil dan objektif terdiri dari kecakapan kerja, senioritas pegawai, pengkaderan secara internal, dan berdasarkan DUK (Daftar Urut Kepangkatan), tetapi kurang berpedoman pada Daftar Urut Kepangkatan.

B.2. Analisis Responden terhadap Variabel Terikat(Kinerja PNS)

Adapun hasil tanggapan responden berkenaan dengan indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini, seperti berikut ini :

2.a. Kemampuan Pegawai yang terdiri dari Keterampilan dan Keahlian Pegawai;

Tabel 4
Total perolehan skor atas tanggapan responden
tentang kemampuan pegawai yang terdiri dari
keterampilan dan keahlian pegawai

Kategori Skoring	Skor	Item/Butir Pertanyaan								Total Skor				
		Nomor												
		16	17	20	21									
		f	sk	f	s	f	sk	f	sk					
		or		kor		or		or						
Sangat tinggi	4	3		12		4		16		6	24	4	16	68
Tinggi	3	17		51		16		48		16	48	19	57	204
Sedang	2	5		10		5		10		2	4	2	4	28
Rendah	1	0		0		0		0		1	1	1	1	2
Jumlah														302

Sumber : Hasil penelitian responden

Untuk mengetahui kategori skoring atas total skor yang didapatkan dari Hasil penelitian responden terhadap indikator Kemampuan Pegawai, diketahui total skor adalah 302. Dengan berpedoman pada ketentuan skoring, maka dapat diuraikan dengan menggunakan rumus, sebagai berikut :

Klasifikasi skoring = $\frac{\text{jumlah total skor}}{\text{(jumlah responden x jumlah butir pertanyaan)}}$

$$= \frac{302}{(25 \times 4)} = 3,02$$

Dari perhitungan pengelompokan skoring diatas maka skor untuk tanggapan responden mengenai indikator kemampuan pegawai yang terdiri dari keahlian dan keterampilan pegawai, dapat diklasifikasikan pada kategori **tinggi**, karena berdasarkan pedoman kriteria skoring nilainya berada pada kisaran : 2,52 – 3,25 . Ini berarti bahwa secara umum pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan betul-betul dengan mempertimbangkan unsur kemampuan pegawai yang terdiri keterampilan dan keahlian pegawai di Pusat Diklat Radio Jakarta.

2.b. Kemauan Untuk Melaksanakan Pekerjaan

Untuk melihat tanggapan responden berkenaan dengan pertanyaan yang diajukan, setelah ditabulasikan hasilnya dapat dilihat pada tabel distribusi frekwensi sebagaimana terlihat berikut ini :

Tabel 5
Total perolehan skor atas tanggapan responden tentang kemauan untuk melaksanakan pekerjaan (motivasi pegawai)

Kategori Skoring	Skor	Item/Butir Pertanyaan Nomor				Total Skor
		18		19		
		f	skor	f	skor	
Sangat tinggi	4	4	16	5	20	36
Tinggi	3	16	48	15	45	93
Sedang	2	5	10	5	10	20
Rendah	1	0	0	0	0	0
Jumlah						149

Sumber : Hasil penelitian responden

Untuk mengetahui kategori skoring atas total skor yang didapatkan dari Hasil penelitian responden terhadap indikator kemauan untuk melaksanakan pekerjaan (motivasi Pegawai), diketahui total skor adalah 149. Dengan berpedoman pada ketentuan skoring, maka dapat diuraikan dengan menggunakan rumus, sebagai berikut :

Klasifikasi Jumlah total skor

$$\frac{\text{Jumlah total skor}}{\text{(jumlah responden x jumlah butir pertanyaan)}}$$

$$\frac{149}{(25 \times 2)} = 2.98$$

Dari perhitungan pengelompokan skoring diatas maka skor untuk tanggapan respoden mengenai indikator kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, dapat diklasifikasikan pada kategori **tinggi**, karena berdasarkan pedoman kriteria skoring nilainya berada pada kisaran : 2,52 – 3,25 . Ini berarti bahwa secara umum pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan dengan mempertimbangkan unsur motivasi pegawai yang terdiri keterampilan dan keahlian pegawai di Pusat Diklat Radio Jakarta.

2.c. Disiplin Pegawai

Untuk melihat tanggapan responden berkenaan dengan pertanyaan yang diajukan, setelah ditabulasikan hasilnya dapat dilihat pada tabel distribusi frekwensi sebagaimana terlihat berikut ini :

Tabel 6
Total perolehan skor atas tanggapan responden tentang disiplin pegawai

Kategori Skoring	Skor	Item/Butir Pertanyaan Nomor				Total Skor
		22		23		
		f	skor	f	skor	
Sangat tinggi	4	7	28	5	20	48
Tinggi	3	15	45	17	51	96
Sedang	2	3	6	3	6	12
Rendah	1	0	0	0	0	0
J u m l a h						156

Sumber : Hasil penelitian responden

Untuk mengetahui kategori skoring atas total skor yang didapatkan dari Hasil penelitian responden terhadap indikator disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, diketahui total skor adalah 156. Dengan berpedoman pada ketentuan skoring, maka dapat diuraikan dengan menggunakan rumus, sebagai berikut :

Klasifikasi skor = $\frac{\text{skor}}{\text{jumlah responden} \times \text{jumlah butir pertanyaan}}$

$$\frac{156}{(25 \times 2)} = 3,12$$

Dari perhitungan pengelompokan skoring diatas maka skor untuk tanggapan respoden mengenai indikator disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dapat diklasifikasikan pada kategori **tinggi**, karena berdasarkan pedoman kriteria skoring nilainya berada pada kisaran : 2,52 – 3,25 (lihat halaman 55). Ini berarti bahwa secara umum pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan benar-benar mempertimbangkan unsur disiplin pegawai Pusat Diklat Radio Jakarta.

C. Analisis Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil skoring yang sudah didapatkan atas jawaban pertanyaan yang dikemukakan menurut masing-masing indikator penelitian, maka langkah selanjutnya yang akan dilakukan adalah melakukan pengujian hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka didapat data berupa angka sebagai berikut :

Tabel 7
Jumlah Skor Hasil
Pengumpulan data Variabel X & Variabel Y

NO. RESPONDEN	X	Y	X ²	Y ²	XY	X ² Y ²
01	30	28	900	784	840	705600
02	53	16	2809	256	848	719104
03	38	24	1444	576	912	831744
04	38	24	1444	576	912	831744
05	36	26	1296	676	936	876096
06	44	23	1936	529	1012	1024144
07	60	24	3600	576	1440	2073600
08	30	24	900	576	720	518400
09	60	32	3600	1024	1920	3686400
10	31	19	961	361	589	346921
11	44	20	1936	400	880	774400
12	46	24	2116	576	1104	1218816
13	46	28	2116	784	1288	1658944
14	47	26	2209	676	1222	1493284
15	51	24	2601	576	1224	1498176
16	34	23	1156	529	782	611524
17	35	24	1225	576	840	705600
18	39	24	1521	576	936	876096
19	32	24	1024	576	768	589824
20	31	27	961	729	837	700569
21	37	22	1369	484	814	662596
22	46	24	2116	576	1104	1218816
23	48	28	2304	784	1344	1806336
24	33	20	1089	400	660	435600
25	41	20	1681	400	820	672400
JUMLAH	1030	598	44314	14576	24752	26536734

Dari penghitungan yang telah dilaksanakan oleh peneliti, dan dituangkan dalam tabel 7 seperti tersebut diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

$$\begin{array}{lcl} \sum X & = & 1030 \\ \sum Y & = & 598 \\ \sum X^2 & = & 44314 \\ \sum Y^2 & = & 14576 \end{array} \qquad \begin{array}{lcl} \sum XY & = & 24742 \\ \sum X^2 Y^2 & = & 26536734 \end{array}$$

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel bebas (X) yaitu Promosi Jabatan, dengan variabel Y Kinerja Pegawai, penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan cara *Analisis Korelasi Product Moment*, sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{XY} &= \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \\ &= \frac{24742}{\sqrt{(44314)(14576)}} \\ &= \frac{24742}{645920864} \\ &= \frac{24742}{25414,97} \\ &= \mathbf{0,974} \end{aligned}$$

Dari aplikasi rumus Product Moment diatas maka didapat angka koefisien korelasi sebesar **0,974**.

Dari hasil perhitungan tersebut diatas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,974 yang terletak pada kisaran 0,80 – 1,000 maka berarti dikategorikan tingkat hubungan sangat kuat dan ini berarti bahwa pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusdiklat LPP RRI memiliki **hubungan sangat kuat**.

Adapun proses selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan uji t, yang rumusannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,974 \sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,974^2}} \\
 &= \frac{0,974 \sqrt{23}}{\sqrt{1-0,949}} \\
 &= \frac{4,675}{0,226} = 20,686 \text{ dibulatkan } 20,69
 \end{aligned}$$

Dengan demikian setelah melalui uji t, maka diperoleh hasil ujinya sebesar 20,7.

Untuk melihat apakah nilai hasil uji t hitung lebih besar dari pada t tabel atau sebaliknya, dengan tingkat kesalahan 5% (0,05), maka : Jika $n = 25$, $dk = 25$, dengan berpedoman pada tabel t pada tingkat kesalahan 5% diperoleh nilainya sebesar 1,708. Dengan demikian karena t hitung lebih besar dari pada t tabel yakni $20,686 > 1,708$, maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan yang berarti dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi mengenai hasil penelitian ini.

Setelah pengujian signifikansi korelasi, maka dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasinya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari hubungan tersebut, dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan sebagaimana rumus berikut ini :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP : Koefesien Korelasi Penentu

r : Koefesien Korelasi antara variabel X dan variabel Y yang dihasilkan dari nilai koefesien product moment

$$\begin{aligned} KP &= 0,9742 \times 100\% \\ &= 0,948676 \times 100\% \\ &= 94,8676 \% \\ KP &= 94,9\% \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Pusat Diklat Radio LPP RRI sebesar 94,9%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada sebesar 5,1% lagi disebabkan oleh faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Pusat Diklat Radio LPP RRI dan faktor-faktor lain tersebut tidak tertuang dalam penelitian ini diluar pelaksanaan promosi jabatan.

Setelah didapatkan bentuk hubungan antara variabel x dan y, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis penelitian. Ketentuan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Adapun hipotesis penelitian dalam penulisan ini adalah :

Ho: tidak ada pengaruh promosi jabatan yang dilaksanakan terhadap kinerja PNS di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Radio.

Ha: ada pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja PNS di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Radio.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi diketahui bahwa t hitung sebesar 20,686 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,708. Ketentuannya bila t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ha yang diterima dan H0 ditolak, tetapi bila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $20,686 > 1,708$ maka **Hipotesis alternatif (Ha) diterima** dan **Hipotesis Nol (H0) ditolak**. Ini berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Radio,

Jl. Radio Dalam Raya No.4 Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

D. Analisis terhadap Hasil Telaahan Dokumen

Adapun sebagai data sekunder dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan kepegawaian seperti Daftar Urut Kepangkatan, Data Pegawai di Pusdiklat Radio. Berikut ini daftar pangkat dan golongan serta jabatan yang diemban di Pusat Diklat Radio, seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Daftar Kepangkatan Pejabat Struktural Pusat Diklat Radio

No.	PANGKAT /GOLONGAN	JABATAN/ TMT	PENDIDIKAN FORMAL
1	2	3	4
1	Penata- III/c 1-10-2003	Manajer Subbag. Adm. dan Keuangan 5-4-2004	Strata 1 Administrasi Negara (Fakultas Sosial)
2	Penata Tk.I-III/d 1-10-2004	Ass. Manajer Ur. Administrasi 15-1-2003	Strata 1 (Fakultas Ilmu Komunikasi)
3	Penata – III/c 1-4-2002	Ass. Manajer Urusan Keuangan 5-4-2004	S1 (Fakultas Ekonomi)
4	Penata Tk.I – III/d 1-4-2003	Manajer Seksi Perencanaan Program 15-1-2003	Strata 1 IKIP
5	Penata Tk.I -III/d 1-4-2004	Ass. Manajer Urusan Kurikulum 5-4-2004	Strata 1 Administrasi Negara (Fakultas Sosial)
6	Penata Tk.I-III/d 1-4-2003	Ass. Manajer Urusan Pengajaran 14-5-2001	Strata 1 Fakultas Hukum
7	Penata Tk.I – III/d 1-4-2002	Manajer Seksi Penyelenggaraan Diklat 21-4-2005	Strata 1 IKIP
8	Penata – III/d 1-10-2003	Ass. Manajer Urusan Penyiapan Materi dan Praktikum 21-04-2005	D3 (Akademi Penerangan)
9	Penata Tk.I – III/d 1-4-2002	Ass. Manajer Urusan Kerjasama Diklat 9-10-2001	Strata 1 Sastra Inggris
10	Penata -III/c 1-4-2002	Manajer Seksi Sarana Teknik 9-11-2004	Strata 2 Magister Management
11	Penata Muda Tk.I – III/b 1-10-2004	Ass. Manajer Urusan Pemeliharaan Peralatan Teknik 5-1-2004	STM
12	Penata Muda Tk.I – III/b 1-10-2001	Ass. Manajer Urusan Perencanaan & Pengoperasian Peralatan Teknik 24-9-2004	STM

Berdasarkan data tersebut diatas terdapat hal yang tidak sesuai dengan kepangkatan dan jabatan, yaitu seperti terlihat pada no.1 dan 2 pada tabel diatas, dimana Asisten Manajer memiliki pangkat III/d dan Manajer memiliki pangkat III/c.

BAB V



P E N U T U P

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka berikut ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran-saran yang dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini.

A. Kesimpulan

- i.1. Secara umum dapat dikatakan bahwa variabel pelaksanaan promosi jabatan dan indikatornya termasuk ke dalam kategori **tinggi**, karena berdasarkan pedoman kriteria skoring nilainya berada pada kisaran : 2,52 – 3,25. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan promosi jabatan di Pusat Diklat Radio sudah, Namun ada indikator pada variable X yang mendapatkan hasil skor pada kisaran 1,76 – 2,50 yang berarti kategori jawaban sedang dan berdasarkan hasil telaahan dokumen pada Daftar Urut Kepangkatan ada beberapa temuan dimana pangkat manager lebih rendah dari pada stafnya (asisten manager)., ini menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi jabatan di Pusdiklat Radio tidak cukup baik.
- i.2. Secara umum nilai variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil dan indikatornya termasuk ke dalam kategori **tinggi**, karena berdasarkan pedoman kriteria skoring nilainya berada pada kisaran : 2,52 – 3,25. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Diklat Radio cukup tinggi.
- i.3. Berdasarkan hasil perhitungan, hubungan antara pelaksanaan promosi jabatan dengan kinerja PNS di Pusat Diklat Radio diperoleh hasil (r) sebesar 0,974 yang masuk kategori **hubungan sangat kuat**. Dengan demikian semakin baik penerapan pelaksanaan promosi jabatan yang ada di Pusat Diklat Radio LPP RRI, maka semakin baik pula tingkat produktifitas pegawai. Demikian pula sebaliknya semakin buruk penerapan pelaksanaan promosi jabatan yang ada di Pusat Diklat Radio LPP RRI maka semakin rendah tingkat produktifitas pegawainya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yakni $20,7 > 1,708$. Berdasarkan ketentuan ketentuan apabila t hitung $>$ t tabel, maka Hipotesis nol (H_0) ditolak, dan sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel, maka Hipotesis a (H_a) ditolak. Karena t hitung lebih besar dari pada t tabel, maka H_a diterima

dan Ho ditolak. Ini berarti dapat dikatakan bahwa **ada pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja/produktifitas PNS di Pusat Diklat Radio LPP RRI**. Berdasarkan analisis koefisien determinan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kinerja PNS diperoleh hasil 94,9%. Ini berarti ada sebesar 5,1% faktor lain diluar pelaksanaan promosi jabatan yang tidak tertuang dalam penelitian ini.

B. S a r a n

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah :

- i.1. Untuk meningkatkan produktifitas pegawai perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia melalui diklat yaitu dengan cara melatih seluruh karyawan sesuai bidang tugasnya masing-masing untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.
- i.2. Untuk meningkatkan produktifitas pegawai perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia melalui non diklat yaitu berupa penataan proses perencanaan dan pengembangan pola karier pegawai, pengadaan peraturan yang relevan bagi pegawai, pemberian motivasi dan arahan, menghidupkan dinamika rotasi pegawai baik secara vertikal (promosi jabatan) maupun secara horizontal (mutasi), dan yang tidak kalah pentingnya yakni menata aturan kompensasi dan kesejahteraan pegawai.
- i.3. Dalam program promosi jabatan hendaknya harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis dan syarat-syarat karyawan yang dapat dipromosikan secara konsisten dan pasti, sehingga akan menjadi pedoman bagi motivasi karyawan untuk bekerja bersungguh-sungguh.