

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PERUM JASA TIRTA I MALANG

Oleh : Pudji Herijanto, Nilawati Fiernaningsih, Eko Boedhi Santoso*)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan di Perum Jasa Tirta I Malang. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dengan menyebarkan kuesioner, wawancara. Metode pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* dengan sampel sebanyak 40 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 16. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Keywords: Prestasi Kerja, Disiplin Kerja Karyawan, Promosi Jabatan

Abstract

This research was conducted to determine the effect of Work performance and Employee Work Discipline on Promotion Position in Perum Jasa Tirta I Malang. This research is an explanatory research with a quantitative approach. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires, interviews. The sampling method uses saturated sampling with a sample of 40 people. The results of this study indicate that Work performance has a significant effect on Promotion Position. Employee Work Discipline has a significant effect on Promotion Position.

Keywords: *Work performance, Employee Work Discipline, Promotion Position*

1. Pendahuluan

Dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan adanya para sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, karyawan memiliki peran penting serta merupakan asset termahal dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tergantung pada kemampuan SDM. Para pemimpin organisasi dapat dikatakan berhasil, apabila dapat mengelola SDM dengan baik sehingga mampu menggerakkan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju.

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka karyawan harus memiliki prestasi kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya mempunyai

dampak langsung pada prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan akan menghasilkan keuntungan bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan, seperti tujuan perusahaan tercapai, serta bagi karyawan dapat memperluas kesempatan untuk dipromosikan. Prestasi kerja adalah, suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor diatas,

*) Pudji Herijanto, Nilawati Fiernaningsih, Eko Boedhi Santoso adalah dosen Polinema

semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2016 :94)

Fathoni (2006:168) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan menjadi salah satu syarat untuk melakukan promosi jabatan. Selain prestasi kerja, disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Damanik (2014) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Menurut Siagian (2012:305) menyatakan bahwa “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran bisa terlaksana dengan baik, namun hal tersebut tidaklah mudah, perlu pemikiran yang tepat dan pemahaman yang baik tentang organisasi dan perlu adanya strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang matang, agar SDM dapat mencapai target yang diinginkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seseorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi (Fahmi, 2016:77). Karyawan paling sering dipromosikan yaitu yang memiliki prestasi kerja dan disiplin kerja yang baik

serta memuaskan, dipandang lebih berkomitmen untuk organisasi dan tidak mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus memiliki prestasi kerja yang baik serta memiliki disiplin kerja agar mendapat kesempatan untuk dipromosikan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Medhiant (2014) bahwa variabel prestasi kerja memiliki pengaruh sebesar 42,3% terhadap promosi jabatan. Menurut Flipo, dalam Hasibuan (2013:108) Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Salah satu pertimbangan promosi jabatan pada Perum Jasa Tirta I Malang yaitu prestasi kerja. Kondisi prestasi kerja karyawan Perum Jasa Tirta I Malang masih terdapat karyawan yang memiliki prestasi kerja rendah dengan posisi jabatan yang tidak sesuai dengan prestasinya, kejujuran dalam bekerja sangat dibutuhkan, kesetiaan yang baik dapat menjaga loyalitas dan lebih berkomitmen pada perusahaan. Tindakan menyalahgunakan wewenang dalam menilai prestasi kerja seseorang akan tercermin pada hasil kerja yang tidak jujur serta menimbulkan kurangnya partisipasi dan kerja sama dengan karyawan yang lain, tetapi karyawan tetap saling membantu memberi saran dan memiliki inisiatif untuk memecahkan suatu masalah yang ada.

Attitude juga sangat diperlukan dalam promosi jabatan salah satu nya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja pada Perum Jasa Tirta I Malang masih rendah. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki sikap adil kepada rekan kerja yang akan

berdampak pada disiplin kerjanya, tetapi terdapat pula karyawan yang menjaga hubungan dengan rekan kerja serta bekerjasama secara baik.

Pimpinan perusahaan memiliki sikap yang adil dan tegas kepada para karyawannya, karyawan yang melanggar peraturan maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan, dengan prosedur yang telah ditetapkan dan karyawan mematuhi peraturan tersebut.

Promosi jabatan pada Perum Jasa Tirta I Malang diperuntukkan bagi karyawan tetap, tidak untuk karyawan outsourcing atau alih daya. Karyawan yang memiliki prestasi kerja dapat berkesempatan dipromosikan apabila didorong banyak aspek yang termasuk adanya disiplin kerja karyawan yang harus dimiliki. Masa kerja lebih lama dapat dipertimbangkan untuk dipromosikan karena bentuk penghargaan yang diberikan Perum Jasa Tirta I Malang kepada karyawannya, dengan begitu banyak pengalaman yang dimiliki karyawan. Kecakapan juga diperlukan karyawan Perum Jasa Tirta I Malang sebagai pertimbangan untuk promosi jabatan, seperti menyusun perencanaan jadwal kerja tanpa ada perintah dari atasan, selalu berkomunikasi dan dapat memberi motivasi kepada rekan kerja.

Pada Perum Jasa Tirta I Malang selain prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan, masa kerja dan pendidikan formal termasuk yang dipertimbangkan dalam mempromosikan. Karyawan yang dapat melewati seluruh tahapan promosi jabatan dan memiliki aspek prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan serta yang dibutuhkan maka karyawan tersebut dapat dipromosikan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang

telah dilakukan oleh Susanti (2013) yang menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sebesar 56%.

Sejalan dengan uraian diatas, dilakukan penelitian pada Perum Jasa Tirta I Malang, karena merupakan badan usaha milik Negara, menyediakan berbagai jasa dan memiliki integritas serta professional dalam menjalani peran sebagai sumber daya manusia sesuai tercantum pada salah satu budaya kerja Perum Jasa Tirta I Malang. Perum Jasa Tirta mempunyai unit kerja yang tersebar di berbagai daerah, salah satunya yang terletak di Malang yaitu sebagai kantor pusat.

Perum Jasa Tirta I Malang harus selalu meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan permasalahan yang ada pada tempat penelitian menjadi mengingat pentingnya prestasi kerja, disiplin kerja karyawan mempengaruhi pada keputusan mengenai promosi jabatan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan di Perum Jasa Tirta I Malang.

2.Kajian Pustaka

2.1.Prestasi Kerja

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2016:94) yaitu, Prestasi kerja adalah, suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan waktu. Sutrisno (2016:151) "Prestasi Kerja adalah hasil

kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Sutrisno (2016:152) “ Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu.

2.2. Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016: 193) disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Menurut Siagian (2012: 305) “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memnuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Indikator-indikator disiplin kerja untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut pendapat Hasibuan (2016:195) yaitu keadilan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

2.3. Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2016:108) “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar”. Sependapat dengan Siagian (2012:169) “apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun besar pula”.

Menurut Hasibuan (2016:109) pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah pengalaman, kecakapan, kombinasi

pengalaman dan kecakapan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ekplanatori merupakan jenis penelitian yang menekankan hubungan kausalitas atau sebab akibat antara dua atau lebih variabel yang saling mempengaruhi. Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan Perum Jasa Tirta I Malang. Konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survey langsung kepada responden menggunakan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini berisi beberapa pertanyaan dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Pada penelitian ini populasinya adalah semua karyawan pada Perum Jasa Tirta I Malang. Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden.

4. Hasil Penelitian dan Bahasan

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat keabsahan dari instrumen yang dipakai. Validitas di ukur dari $r \geq 0,30$ dasar pengambilan keputusan dikatakan valid apabila nilai koefisien lebih dari 0,3. Dasar pengambilan keputusan apakah suatu pengukuran reliabel atau tidak adalah Jika nilai alpha crobach lebih besar dari 0.6 maka dapat disebut reliabel. Uji validitas variabel prestasi kerja yang terdiri dari 8 item dan masing-masing item dinyatakan valid, Disiplin Kerja Karyawan terdiri dari 8 item dan masing-masing item dinyatakan valid. Variabel Promosi

Jabatan terdiri dari 6 item dinyatakan valid.

Hasil olahan SPSS menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja reliabel, Disiplin Kerja Karyawan dinyatakan reliabel, dan Promosi Jabatan juga dinyatakan reliabel.

Bahwa H1 yaitu Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan sebesar 0,303 dengan nilai t hitung sebesar $2.842 > t$ tabel 2.026 dengan nilai p-value $0,007 (< 0,05)$. H2 Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan sebesar 0,224 dengan nilai t hitung sebesar $2.180 > t$ tabel 2.026 dengan nilai p-value $0,036 (< 0,05)$.

Hasil pengujian secara simultan dengan nilai F hitung sebesar $9,706 > F$ tabel 3,25 dengan P-value $0,000 (< 0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2). Diketahui bahwa koefisien determinasi Adjusted yang diperoleh sebesar 0,309. Hal ini berarti besarnya kontribusi Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Perum Jasa Tirta I Malang sebesar 30,9 % sedangkan sisanya sebesar 69,1 %) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Berdasarkan data yang telah diperoleh, menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, hal ini dibuktikan pada hasil uji t hitung sebesar $2.842 > t$ tabel 2.026 dengan nilai p-value

$0,007 (< 0,05)$ dan memiliki besarnya koefisien B senilai 0.303, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Sesuai dengan teori yang kemukakan oleh Hasibuan (2016:89) bahwa salah satu kegunaan penilaian prestasi kerja yaitu sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi jabatan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Susanti, (2013) dengan hasil penelitian bahwa Prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan data yang telah diperoleh, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, hal ini dibuktikan pada hasil uji t hitung sebesar $2.180 > t$ tabel 2.026 dengan nilai p-value $0,036 (< 0,05)$ dan memiliki besarnya koefisien B senilai 0.224 maka H_0 ditolak H_2 diterima, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2016:111) syarat promosi diantaranya terdapat prestasi kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan Damanik, (2014) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi kerja dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Promosi Jabatan pada Perum Jasa

Tirta I Malang.

5.Simpulan dan Saran

5.1.Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap promosi jabatan di Perum Jasa Tirta I Malang, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan promosi jabatan, karena semakin baik prestasi dan disiplin kerja karyawan maka karyawan berhak untuk dipromosikan, dan telah di buktikan dengan beberapa uji pada penelitian ini berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Perum Jasa Tirta I Malang, kemudian disiplin kerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Perum Jasa Tirta I Malang, maka uji hipotesis ini mengindikasikan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Jadi variabel Prestasi kerja dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Promosi Jabatan pada Perum Jasa Tirta I Malang.

5.2.Saran

Berikut ini merupakan saran-saran yang disampaikan :

1. Hendaknya penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan jujur dan transparan.
2. Sebaiknya disiplin kerja karyawan lebih ditingkatkan kembali..

6.Daftar Rujukan

- Damanik, Elfina, Okto, Posmaida. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Yayasan Universitas Simalungun. *Jurnal Manajemen* Vol. IV, No.2, ISSN: 2252-5564.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Medhiant, Ida, Ayu, Nithya. 2014. Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 3, ISSN: 609-625.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta :Rineka Cipta
- Susanti. 2013. *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan di PT PLN Persero P3b Jawa-Bali*. Malang. Politeknik Negeri Malang.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.