

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN

Muhammad Dedy Miswar¹

¹STIE Amkop Makassar
Email: mdm.amkop@gmail.com

Abstract: *This research was try to determine the value of the influence of work discipline and work competency as independent variables on employee promotion as the dependent variable at the Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs in Pare-Pare City. This research uses the analytical methods used in this research, namely multiple regression analysis, F test, T test, and Determination Coefficient (R2). Empirical evidence that can be found is that there is a positive or unidirectional influence between work discipline and work competency variables on employee promotions, both partially and simultaneously at the Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs in Pare-Pare City.*

Keywords: *Work Discipline; Work Competency; Position Promotion*

Abstrak: Dalam penelitian ini mencoba untuk mengetahui nilai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja sebagai variabel independen terhadap promosi jabatan pegawai sebagai variabel dependen pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kota Pare-pare. Penelitian ini menggunakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi berganda, uji F, Uji T, dan Koefisien Determinasi (R2). Bukti empirik yang dapat ditemukan adalah terdapat pengaruh positif atau searah variabel disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap promosi jabatan pegawai baik secara parsial maupun secara simultan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kota Pare-pare.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kompetensi Kerja; Promosi Jabatan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut kerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas instansi perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun 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 usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan instansi. Oleh karena itu, setiap instansi perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi instansi dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan instansi perlu memotivasi pegawai. Salah satunya adalah target promosi. Sebuah instansi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang diilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang, agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut ahli sebagai berikut:

Hasibuan (2003;93), prestasi kerja adalah “salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu”. Sementara itu menurut Mangkuprawira (2004;166), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai “proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang”. Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan kompetensi kerja yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Melalui mekanisme penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik pegawai

telah melaksanakan tugas tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan instansi untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para pegawainya.

Adapun pengertian promosi jabatan dari ahli antara lain: menurut Siagian (2009;169), promosi jabatan adalah “pemindahan pegawai, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/ tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, kompetensi kerjadan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya”. Sementara itu menurut Mathis dan Jackson (2006;11), mendefenisikan promosi adalah “perpindahan seseorang ketingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi”.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam masalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dilaksanakan dengan landasan dan asas asas yang berlaku. Pegawai merupakan asset utama bagi Dinas Perindag mereka mempunyai pikiran,perasaan,keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa dalam instansi. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Pegawai sangat penting bagi instansi dimulai dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan-pelatihan komprehensif yang berkelanjutan, sehingga pegawai dapat mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik dibidangnya masing-masing. Dinas Perindag juga telah mengembangkan system sumber daya manusia dengan memberikan imbalan jasa berupa pengembangan karir berbasis kinerja. Dinas Perindag juga memacu pegawai untuk terus bekerja keras, punya semangat tinggi mereka memiliki komitmen yang kuat untuk mengelololah. Dinas Perindag kota Parepare memiliki pola dan struktur organisasi yang memacu pada pedoman setiap fungsi dalam melaksanakan kegiatan. instansi ini memiliki 49 Pegawai yang terbagi dalam beberapa devisi. Dinas Perindag sering dilakukan demi mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai dalam menjalankan kerjanya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata tersebut. Pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut. Menurut Handoko (2001), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Menurut Davis dalam Sinambela (2012), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan ketiga konsep tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

2.2 Kompetensi Kerja

Para ahli umumnya memberikan pandangan yang bervariasi tentang kompetensi. Boyaitzis (Armstrong, 2009) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki oleh pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang ada pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Tyson (2006) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Martin (2006) menyatakan bahwa kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manager seperti pengembangan pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke pekerjaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sebagai penguat pemikiran kita maka pendapat dari Boulder juga perlu kita simak. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya, (Boulder et. Al, 1996). Adapun pengertian kompetensi kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 10 yang berbunyi, “kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan.”

2.3 Promosi Jabatan

Setiap pegawai memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap pegawai. Karena dengan promosi jabatan, pegawai memperoleh hal-hal yang diinginkan. Menurut Siagian (2009:169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai, dari suatu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang pegawai memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain. Hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang pegawai dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006;11). “promosi jabatan adalah perpindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi”. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa promosi adalah berpindahan seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambah gaji yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari pegawai harian jadi pegawai tetap yang penghasilannya tetap sama.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah di dapat dalam suatu penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada pengumpulan dan analisis data baik berbentuk angka, agar dapat menjelaskan, memprediksi dan mengontrol fenomena yang di amati. Jumlah populasi dalam penelitian adalah jumlah pegawai Dinas Perindagkop di Kota Parepare sebanyak 49 orang. Melihat populasi pada Dinas Perindagkop di Kota Parepare sebanyak 49 orang atau kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 49 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat statistic yaitu program SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Coefficient Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja			
X1 – 1	0.473	0,300	Valid
X1 – 2	0.639	0,300	Valid
X1 – 3	0,556	0,300	Valid
Kompetensi Kerja			
X2 – 1	0.671	0,300	Valid
X2 – 2	0.380	0,300	Valid
X2 – 3	0.511	0,300	Valid
Promosi Jabatan			
Y – 1	0.464	0,300	Valid
Y – 2	0.597	0,300	Valid
Y – 3	0.517	0,300	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel disiplin kerja, kompetensi kerja, dan promosi jabatan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien korelasi $> 0,300$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,702 > 0,600	Reliabel
Kompetensi Kerja	0,832 > 0,600	Reliabel
Promosi Jabatan	0,775 > 0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, di mana nilai koefisien $\alpha > 0,600$, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.1.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.612	1.435		3.214	.002
Disiplin Kerja	.515	.114	.417	5.131	.007
Kompetensi Kerja	.662	.120	.704	5.505	.000

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.612 + 0.417X_1 + 0.704 X_2$$

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung > t-tabel	Sig. < α	Keterangan
X1	5,131 > 1,679	0,007 < 0,05	Signifikan
X2	5,505 > 1,679	0,000 < 0,05	Signifikan

Dari tabel di atas, diketahui tingkat signifikansi variabel disiplin kerja (X_1), dan kompetensi kerja (X_2). Secara parsial, seluruh variabel independent dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen. Kemudian untuk hubungan secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

F hitung	Sig.	F tabel	α	Keterangan
21,491	0,000	3,200	0,05	Signifikan

Dari uji F, didapat F-hitung sebesar 21,491 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi promosi jabatan. Hasil F-hitung tersebut jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Diketahui bahwa F-hitung yang

dihasilkan sebesar 21,491 lebih besar dari F-tabel pada signifikansi $\alpha = 0,05$, yaitu 3,200. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan.

4.1.3 Uji Determinasi

Tabel 6. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.461	1.132

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi di atas, nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,461 yang menunjukkan bahwa promosi jabatan pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Parepare dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompetensi kerja sebesar 46,1% dan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

4.2. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y). Dari hasil ini dapat dilihat bahwa semakin baik prestasi kerja seorang pegawai maka semakin tinggi kesempatan promosi jabatan.

Dari hasil pengujian statistic secara parsial (uji t) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ dan diperoleh nilai t-hitung sebesar $2.442 > t$ -tabel 1,678. Hal ini berarti penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap promosi jabatan. Dengan demikian, semakin baik prestasi kerja seorang pegawai maka semakin tinggi kesempatan promosi jabatan.

Persentase tingkat kontribusi pengaruh yang diberikan penilaian prestasi kerja dalam mendukung promosi jabatan sebesar 0,042 sebesar 4,2% dapat dikatakan rendah. Hal ini terjadi karena masih ada tanggapan responden yang menjawab ragu-ragu atau tidak menentukan pilihan pada indikator ketepatan waktu bahwa adanya pekerjaan yang tidak tepat waktu dan sesuai prosedur yang berlaku. Terdapat responden yang juga menjawab netral atau tidak menentukan pilihan pada indikator pendidikan bahwa adanya pegawai yang kurang menguasai bahasa asing.

Selain itu, masih terdapat juga responden yang menjawab netral atau tidak menentukan pilihan pada indikator tanggung jawab yang tinggi bahwa masih adanya pegawai yang hanya dapat mengerjakan tugasnya dengan dibantu pegawai lain. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan dimana dengan baiknya penilaian prestasi kerja akan mendukung adanya promosi jabatan.

Hasil penelitian ini mendukung atau menerima hasil penelitian Sukma Juwati Tajuddin (2012) yang mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asri Diana (2014) yang menyatakan bahwa semakin baik penilaian prestasi kerja seorang pegawai, peluang untuk mendapatkan promosi jabatan sangat besar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis adalah penilaian prestasi kerja pegawai berpengaruh dalam mendukung promosi jabatan. Pengaruh yang timbul adalah positif dan signifikan, artinya semakin baik penilaian prestasi kerja pegawai akan sangat mendukung adanya peluang mendapatkan promosi jabatan.

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Parepare berkaitan dengan penelitian ini adalah untuk lebih mengembangkan penilaian prestasi kerja terutama dalam hal pendidikan serta tanggung jawab agar nantinya mendapatkan hasil kerja yang maksimal serta berpeluang mendapatkan promosi jabatan. Serta untuk bisa lebih mengutamakan ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid II. Jakarta: PT.Prenhalindo.
- Edwin B. Flippo 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

- Gozhali imam 2009. Ekonometrika Teori, konsep dan aplikasi SPSS 17 Semarang :
Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen SDM Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu 2003 Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi: Bumi aksara
- Handoko, T. Hani. Manajemen SDM , Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
BPFE
- Mankuprawira, Tb. Sjafrri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Straregik.
Jakarta: Ghalia
- Mathis, L. Robert, Jackson.H. John.2006. Human Resource Management, Manajemen
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Relika
Aditama.
- Nitisemito, Alex,s. 1996. Manajemen Personalia ED.3 Jakarta: Ghalia Indonesia
Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi Kota Parepare.
- Rivai, Vetzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:
PT Grasindo
- R. Wyne Mondy 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 jilid 2). Jakarta:
Grafindo Persada.
- Rao T , V 1992. Penelitian Prestasi Kerja: teori dan praktek, Jakarta Pustaka Binaman
Pressindo.
- Siagan, Sondang P 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Jakarta: PT Bumi
Aksara.