

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN KAMPAR**

¹⁾Dr. Yusup, MM.

¹⁾Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job promotion and work discipline simultaneously and partially on employee performance in the Kampar District Environmental Service. The analysis used is multiple linear regression analysis. The number of respondents in this study was 54 people. Hypothesis testing is done by the F test and t test. Based on the results of the study it can be concluded that based on simultaneous tests (together), the promotion of position and work discipline influences the work performance of employees in the Environmental Department of Kampar Regency. Based on a partial test (individual), the promotion of position and work discipline affects the work performance of employees at the Environmental Department of Kampar Regency.

Keywords : Job Promotion, Work Discipline, Job Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam instansi pemerintah. Karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan instansi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu instansi harus senantiasa dilaksanakan untuk mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas suatu instansi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya itu sendiri. Ini berarti sumber daya manusia yang ada dalam pemerintahan tersebut perlu dibina dan dikembangkan sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Instansi Pemerintah merupakan suatu instansi yang bertujuan mensejahterahkan masyarakat melalui pelayanan-pelayanan yang diberikan dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya. Ketika mereka meningkatkan kinerja maka hal tersebut akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah. Penanganan Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya dikarenakan Sumber Daya Manusia selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya. Oleh karena itu untuk dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah atau organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat mengatur kelangsungan suatu instansi pemerintah atau organisasi tersebut.

Dinas Lingkungan Hidup merupakan suatu instansi pemerintah yang melaksanakan pelayanan (*public service*) untuk urusan pemerintahan di daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dinas Lingkungan Hidup ini berperan dalam kegiatan pelayanan

publik yang berhubungan dengan masalah lingkungan seperti pencemaran air, pencemaran udara limbah pabrik, sampah, sengketa tanah dan semua hal mengenai masalah lingkungan. Ada beberapa program prioritas pada Dinas Lingkungan Hidup adalah pengembangan kinerja pengelolaan persampahan, pengendalian pencemaran dan perusakan lingkungan, perlindungan dan konservasi sumber daya alam, rehabilitasi dan pemulihan cadangan sumber daya alam, peningkatan kualitas dan akses informasi sumber daya alam dan lingkungan hidup, peningkatan dan pengendalian polusi, pengembangan ekowisata dan jasa lingkungan, pengendalian kebakaran hutan, pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH). Berdasarkan Peraturan Bupati Kampar Nomor 76 Tahun 2017 tanggal 28 Desember 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar.

Pegawai memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan melayani kebutuhan masyarakat. Untuk memotivasi pegawai harus diketahui kebutuhan yang diinginkan oleh para pegawai, baik yang bersifat material maupun yang bersifat non material. Berdasarkan pengamatan penulis, Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dituntut meningkatkan produktivitas oleh pimpinan, namun kurang diimbangi dengan kebijaksanaan pemberian promosi jabatan, tingkat disiplin kerja yang kurang baik, program penilaian prestasi kerja belum dilaksanakan dan dijalankan sepenuhnya.

Fenomena promosi jabatan yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar itu sulit, untuk mendapatkan jabatan harus meningkatkan daya saing agar mendapatkan promosi tersebut. Sehubungan dengan itu fenomena disiplin kerja yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar, telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tetapi masih ada pegawai yang melanggar seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.

Fenomena prestasi kerja yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar, mereka yang mendapat promosi akan memperoleh tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. seperti yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar, langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya. Diharapkan pegawai memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan instansi pemerintah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar, dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar.

Prestasi Kerja

Menurut Prabowo dalam Khaerul (2010:199) Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Setiap instansi pemerintah tentu saja menuntut adanya peningkatan prestasi dalam kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Simamora (2011:339) prestasi kerja adalah kinerja (*performance*)

mengacu kepada kader pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang.

Menurut Sutrisno (2011:149) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Mangkunegara (2009:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009:67) Indikator prestasi kerja sebagai berikut : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab.

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013:108) Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* (wewenang) dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Siagian (2009:169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu 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. Menurut Kadarisman (2013:124) Promosi jabatan berarti telah terjadi kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Menurut Sondang (2016:169) promosi ialah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dala hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Beberapa syarat umum yang biasanya digunakan dalam promosi jabatan menurut Hasibuan (2013:108), mengungkapkan bahwa indikator sebagai berikut, yaitu Kejujuran, Disiplin, Prestasi Kerja dan Pendidikan.

Disiplin Kerja

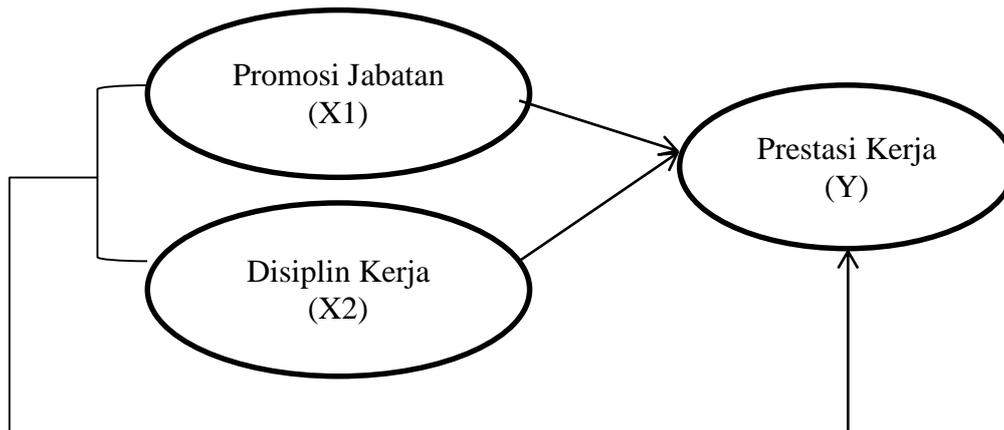
Menurut Kaswan (2012:8) Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, seorang karyawan yang kompeten sekalipun tidak akan biasa memberikan hasil kerja yang maksimal. Suatu instansi pemerintahan tidak hanya terdiri dari satu atau dua orang pegawai saja, melainkan terdiri dari sejumlah pegawai dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Menurut Sondang (2016:304) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi. Menurut Fathoni (2016:82) disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Rivai (2011:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkat kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Menurut Hasibuan (2013:194) disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut Kemampuan, Keadilan, Sanksi dan Ketegasan.

Kerangka Berfikir

Bertitik tolak dari konsep teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan kerangka dengan menggunakan variabel independent yaitu Promosi Jabatan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel dependent yaitu Prestasi Kerja (Y).

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga secara simultan dan parsial promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh Terhadap prestasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh (Sensus)*. Adapun penentuan jumlah sampel yang di kemukakan adalah sebesar 54 orang responden. Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja, α = Konstanta sebagai titik potong, β_1, β_2 = Koefisien Regresi, X₁ = Promosi Jabatan, X₂ = Disiplin Kerja dan ϵ = *Error Term*.

Selanjutnya Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t dengan nilai *alpha* 5%.

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4.546	4.261
Promosi Jabatan	.439	.148
Disiplin Kerja	.457	.157

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan 2019

Nilai konstanta (α) adalah bernilai positif 4,546 artinya *promosi jabatan* dan *disiplin kerja* bernilai 0 (nol), maka prestasi kerja pegawai akan tetap ada sebesar 4,546. Nilai koefisien regresi variabel *promosi jabatan* (β_1) bernilai positif, yaitu 0,439, artinya setiap peningkatan variabel *promosi jabatan* sebesar 1 satuan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0, 439 satuan dengan asumsi variabel lain konstan dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel *Disiplin Kerja* (β_2) bernilai positif, yaitu 0,457 artinya setiap peningkatan variabel *disiplin kerja* sebesar 1 satuan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,457 satuan dengan asumsi variabel lain konstan dan begitu juga sebaliknya.

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dari analisis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	664.161	3	332.081	55.795	.000 ^b
Residual	303.542	51	5,952		
Total	967.704	54			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan 2019

Pada Tabel 3 diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya variabel *promosi jabatan* dan *disiplin kerja* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Dari analisis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)
Coefficients^a

Variabel	t	Sig.	α	Keterangan
Promosi Jabatan (X_1)	2,976	,004	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	2,904	,005	0,05	Signifikan

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh signifikan dari variabel *promosi jabatan* (X_1) sebesar 0,004. Berdasarkan hasil signifikan yang didapat, ternyata signifikan variabel *promosi jabatan* lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *promosi jabatan* terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar.

Variabel *disiplin kerja* (X_2) diperoleh sebesar 0,005. Berdasarkan hasil signifikan yang didapat, ternyata signifikan variabel *disiplin kerja* lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *disiplin kerja* terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan Uji F yaitu pengujian secara serentak (*simultan*) menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar.

Variabel promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. Tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan pendidikan pegawai diperlukan dalam promosi jabatan, yang artinya setiap pegawai tidak selalu memiliki pendidikan, tetapi untuk promosi jabatan perlu pendidikan yang tinggi. Responden menganggap usaha keras dalam memperbaiki prestasi kerja adalah salah satu bentuk dorongan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Peneliti mengemukakan hasil oleh penelitian yang dilakukan Rudi Prasetyo Ardi (2016) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 26,6% pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang.

Variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. Tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan ketidak mampuan pegawai dalam menyelesaikan kewajiban yang diberikan, yang artinya dalam bekerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar sangat memperhatikan bagaimana setiap pegawai menyelesaikan pekerjaannya untuk mendapat menghasilkan kerja yang baik dan mencapai tujuannya.

Simpulan

1. Telah dilaksanakan penelitian pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar dengan hasil uji simultan (uji-f) sebesar 55.795 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu, $0,000 < 0,005$.
2. Telah dilaksanakan penelitian pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar dengan hasil uji secara parsial (uji-t) promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap

prestasi kerja dengan nilai t-hitung variabel promosi jabatan sebesar 2.976 dengan nilai signifikan 0,004 dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 2.904 dengan nilai signifikan 0,005.

Daftar Pustaka

- Ardi, Rudi Prasetyo. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang*, Jurnal EBBANK Vol.7 No. 2 Hal. 105-110 Desember 2016.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Khaerul, Umam. 2010. *Prilaku Organisasi*. Pustaka Setia, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009, *Teori Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua Puluh Empat. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3 Cetakan ke-1. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Peraturan Bupati Kampar Nomor 76 Tahun 2017 *Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar*.