

Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang

Barik Barik , Hamid Halin, & Luis Marnisah

Universitas Indo Global Mandiri
Email: barik2017510021@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effects of job promotion and work discipline on employees' performance of Eiger Letkol Iskandar Palembang. Data of 30 respondents were collected through interviews and questionnaires. This study applied multiple linear regression to analyze the data. The findings prove that partially, both job promotion and work discipline, each has a significant effect on employees' performance. Likewise, simultaneously promotion and work discipline have a significant and positive effect on employee performance. This insight is beneficial for Eiger Lieutenant Colonel Iskandar Palembang. To improve employees' performance, the manager or store leader should optimize the factors of promotion and work discipline.

Keywords: promotion, work discipline, employee performance, HR management

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik yaitu dapat meningkatkan efektivitas perusahaan sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang benar dalam suatu perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama meningkatkan efektifitas, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Penempatan karyawan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (right man on the right place). Promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan untuk mengisi kekosongan formasi, ini disebabkan oleh beragam hal mulai dari pensiun hari tua hingga pengunduran diri karyawan. Untuk itu perusahaan mencari karyawan yang telah ada yang dinilai memiliki kualifikasi sesuai dengan jabatan baru yang dibutuhkan dari yang dibutuhkan untuk dapat dipromosikan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain

mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja. pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan. Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

PT. Eigerindo Multi Produk Industri atau dikenal sebagai Eiger adalah perusahaan populer di Indonesia khusus di bidang manufaktur dan ritel peralatan bertualang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1993 oleh Mr Ronny Lukito di Bandung. Nama perusahaan, Eiger, terinspirasi oleh Gunung Eiger, sebuah gunung yang cantik di Bernese Alps, Swiss, dengan ketinggian 3.970 meter di atas permukaan laut. Eiger memiliki visi menjadi perusahaan visioner yang diberkati serta mendapat berkat dalam petualangan dan e-lifestyle business. Nilai yang dianut Eiger antara lain keimanan, integritas, harmoni dan significant.

Dan eiger melebar jaringan dengan membuka cabang di Palembang salah satu nya yang berada di Letkol Iskandar tepat nya di Jl. Letkol Iskandar, 20 Ilir, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30134. Selama peneliti melakukan observasi ke eiger tersebut, peneliti menemukan fenomena yang terjadi, seringkali karyawan atau staf eiger Letkol Iskandar Palembang menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan dan ketepatan waktu. Salah satu upaya eiger Letkol Iskandar Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan promosi jabatan dan menetapkan di disiplin kerja yang berupa penilaian kinerja optimal. Maka dari itu judul penelitian ini adalah “Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang”

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya perusahaan atau organisasi sehingga mencapai hasil yang lebih baik. (Hidayat, 2018). Manajemen berasal dari bahasa latin yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan *agree* (melakukan kata-kata itu digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke bahasa inggris to manage (kata kerja), manajemen (kata benda) dan manajer untuk yang melakukannya. Manajemen diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (Hasibuan 2019).

2.2 Organisasi

Pengertian Organisasi Menurut Stephen P. (Robbins 2015) Organisasi adalah entitas sosial yang terkoordinir secara sengaja dan memiliki batasan yang mampu dipahami serta

bergerak berdasarkan acuan yang berjalan sepanjang waktu dalam rangka meraih tujuan bersama.

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli Melayu SP.Hasibuan MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Tjutju Yunarsih dan Suwatno MSDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa pengaturan yang dimaksud lebih menekankan pada aspek sistem, sedangkan sumber daya manusia lebih menekankan pada aspek manusia sebagai penggerak sistem yang memiliki kemampuan-kemampuan tertentu.

2.4 Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas dan tanggung jawab.

Pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan 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 karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

2.5 Disiplin Kerja

Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2013).

2.6 Kinerja Karyawan

Menurut Sadarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut.

3. Metode Penelitian

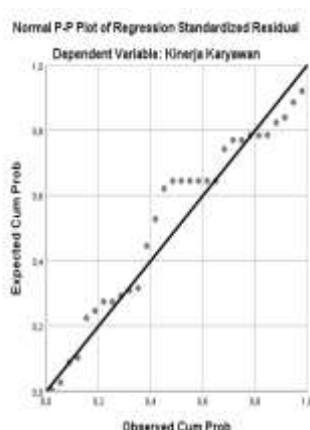
Objek dalam penelitian ini adalah Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 3 bulan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber utama (tanpa

prantara) (Fauzi, Denci & Asiati, 2019). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atau kuesioner yang di bagikan kepada responden. Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini yaitu : penelitian kepustakaan, observasi, dan penyebaran kuesioner secara langsung dengan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang dengan berjumlah 30 karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Normalitas Data



Gambar 1 Uji Normalitas

Dari Gambar 1 grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal sehingga data yang tersedia dapat digunakan dalam statistik.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Promosi Jabatan

Coefficients ^a						
Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,234	5,239		3,671	,001
	Promosi Jabatan	,101	,175	,102	,578	,568
	Disiplin Kerja	,310	,141	,388	2,201	,036

Interpretasi terhadap koefisien regresi variabel bebas sangat penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Promosi Jabatan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,234 + 0,101X_1 + 0,310X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Promosi Jabatan

X_2 = Disiplin Kerja

e = nilai residu

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a = angka konstan dari Unstandardized Coefficients dalam penelitian ini adalah sebesar 19,234. Angka ini berupa constant yang mempunyai arti bahwa tanpa adanya nilai pada variabel Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 19,234 satuan.
- Koefisien regresi variabel Promosi Jabatan sebesar 0,101, Artinya adalah menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel promosi jabatan sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 10,1% dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,310, Artinya adalah menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel promosi jabatan sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 31% dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4.3 Uji Parsial Promosi Jabatan

Dari hasil perhitungan dibawah diketahui bahwa nilai thitung sebesar $2,534 > ttabel$ 1,703 ($2,534 > 1,703$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2. Uji Koefisien Promosi Jabatan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	19,234	5,239		3,671	,000
	Promosi Jabatan	,101	,175	,102	2,534	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

4.4. Uji Parsial Disiplin Kerja

Tabel 3 Uji Koefisien Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,234	5,293		3,671	,000
	Disiplin Kerja	,310	,141	,338	2,201	,000

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai thitung sebesar 2,201 > ttabel 1,703 (2,201 > 1,703) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5. Uji Simultan (F)

Tabel 4 Uji Kecocokan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,549	2	5,775	4,585	,000 ^b
	Residual	60,318	27	2,234		
	Total	71,867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Promosi Jabatan						

Berdasarkan signifikansi, jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Karena signifikansi pada uji F kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak H_1 diterima. Jadi dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 4,585 dengan nilai signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4.6. Koefisien Korelasi

Tabel 5 Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.099	1.495

Dari kedua variable bebas didapatkan adanya korelasi sedang dan positif terhadap variabel terikat. Artinya apabila Variabel independen yaitu Promosi Jabatan(X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) meningkat maka akan meningkatnya Kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

4.7.Koefisien Determinasi

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.099	1.495

dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,161 (16,1%), angka tersebut menggambarkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independen yaitu Promosi Jabatan (X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) terhadap variable dependen Kinerja karyawan sebesar 16,1% sedangkan sisanya 83,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, budaya kerja, insentif atau bonus karyawan dan masih banyak lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Diketahui adanya pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai Sig untuk pengaruh Promosi Jabatan(X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan Nilai $t_{hitung} 2,534 > t_{tabel} 1,703$.
2. Diketahui adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, dapat di lihat dari hasil nilai Sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,201 > t_{tabel} 1,703$.
3. Pengujian secara bersama-sama antara variabel Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai f_{hitung} sebesar $4,585 > f_{tabel} 3,352$. Nilai signifikannya $0,00 < 0,05$ Maka hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis berikan yang berhubungan dengan Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu antara lain:

1. Bagi perusahaan, hendaknya mencari cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti pemberian intensif atau bonus kepada karyawan dengan demikian diharapkan karyawan akan termotivasi meningkatkan kualitas kerjanya, juga akan berpengaruh positif untuk perusahaan.
2. Peningkatan sarana dan prasarana, seperti menggunakan teknologi terbaru dalam

melakukan penjualan produk, sehingga dapat memacu Karyawan agar bekerja lebih optimal.

3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengikut sertakan karyawan dalam segala kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan. Perusahaan juga perlu melihat faktor mana yang berpengaruh, dan mana yang tidak berpengaruh, sehingga strategi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel lainnya, seperti kompensasi, penghargaan, dan lainnya yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

References

- Asyhari, A., & Yuwalliatin, S. (2020). *factors affecting salesperson performance in smes creative industry of central java*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 18(1), 168–180.
- Basoeni, R. R. A., Ranu, M. E., Ekonomi, F., & Surabaya, K. K. (n.d.). Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 1–15(4).
- Dr. Yusup, M. (2020). Penagruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. Jurnal Riset Manajemen Indonesia, 2(1), 27–33.
- Elfina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Yayasan Universitas Simalungun Jurnal Riset Manajemen Indonesia, 2(3), 37–33.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Kadir, A. M., Widodo, P. R., & Suryani, R. G. (2008). Penerapan Kebijakan Moneter dalam Kerangka Inflation Targeting di Indonesia. Seri Kebanksentralan ini diterbitkan oleh: Pusat Pendidikan dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia (Issue 21).

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)