

Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang

Effect of Work Discipline, Promotion and Compensation towards Employee Performance at the Department of Tourism Culture Youth and Sports District of Rembang

Rudi Prasetyo Ardi ^a

Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

Ninik Sukmasari ^b

Program Studi Magister Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

ARTICLES INFORMATION

E B B A N K

Vol. 7, No. 2, Desember 2016
Halaman : 105 – 110
© LP3M STIEBBANK
ISSN (online) : 2442 - 4439
ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

*Promotion, compensation,
performance of employees.*

JEL classifications :

M51, M52

Contact Author :

^a spider_struggle@yahoo.co.id
^b adyta0324@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sikap dalam kinerja karyawan yang mengalami penurunan karena banyak pelanggaran disiplin, disamping untuk mengetahui bagaimana promosi jabatan dan kompensasi dalam pemerataan kinerja karyawan di kantor Pemerintah budaya, pemuda pariwisata dan olahraga Kabupaten Rembang. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 responden dan diolah menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif menggunakan regresi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, setelah sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Kasus ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya pemerataan disiplin kerja, peluang dalam promosi jabatan dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan.

The purpose of this study was to determine the influence of attitude in the performance of employees decreased due to many breaches of discipline, in addition to knowing how promotion and compensation in the equalization performance of employees in government offices and cultural, youth and sports tourism Rembang. Data were obtained through questionnaires and interviews. The sample used in this study were 44 respondents and processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis using regression to determine the effect of independent variables on the dependent variable, having previously tested for validity and reliability. The test results showed that increasing labor discipline, promotion and compensation will be followed by improving employee performance, and vice versa. This case shows that to improve employee performance required inequality discipline of work, opportunities in promotion and compensation in accordance with the wishes of employees.

PENDAHULUAN

Faktor manusia dalam kehidupan berorganisasi merupakan masalah utama. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Aktivitas manajemen akan berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi, serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, sehingga kinerja pegawai meningkat. Oleh karena itu sumberdaya manusia merupakan tokoh sentral dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Permasalahan kinerja menjadi faktor penting bagi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rembang karena akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan otonomi daerah di bidang pelayanan tugas saya. Sebagaimana ditegaskan dalam UU No. 32 Tahun 2004 diketahui, bahwa dengan otonomi daerah tersebut, pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya, sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat, melalui pembangunan dan pelayanan umum yang lebih baik.

Salah satu tujuan pemberian otonomi daerah adalah dalam rangka peningkatan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan di daerah, terutama dalam hal pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan rakyat. Aspek penting yang mempengaruhinya, antara lain kenyataan mengenai tingkat kualitas sumber daya manusia dan kemampuan keuangan daerah yang dirasa masih kurang. Tetapi dari aspek-aspek tersebut kualitas sumber daya manusia, baik sumber daya manusia aparatur maupun masyarakat, merupakan faktor paling dominan terhadap pelaksanaan otonomi daerah, karena faktor-faktor lain secara empirik terikat dari faktor ini. Berapapun besarnya dana yang dimiliki oleh suatu daerah, dan betapa besarnya sumber daya alam yang tersedia, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan sulit daerah tersebut untuk berkembang.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya dengan menerapkan disiplin kepada pegawainya. Disiplin bagi pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena disiplin merupakan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik. Apabila pimpinan menerapkan kedisiplinan yang tegas kepada pegawainya, maka segala aktivitas yang ada dalam pelaksanaan pemerintahan, dapat diselesaikan dengan cepat dan dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Pegawai pun dapat bekerja sesuai dengan peraturan.

Di samping itu, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri serta promosi sangat mendukung adanya peningkatan kinerja yang tinggi dalam organisasi. Mengingat promosi sering pula disebut kembalinya seorang pegawai ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi. Promosi juga dikatakan sebagai kenaikan jabatan seorang pegawai ke jenjang yang lebih tinggi.

Peningkatan kinerja pegawai, juga dipengaruhi oleh kompensasi. Seorang pegawai bekerja untuk memperoleh kompensasi guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi berupa finansial merupakan kebutuhan primer, karena finansial yang diterima oleh pegawai dapat menunjang kelangsungan hidupnya, oleh karena itu kebutuhan akan memperoleh kompensasi berupa finansial merupakan faktor pendorong yang kuat bagi pegawai untuk bekerja. Sehingga pemberian kompensasi memiliki hubungan timbal balik, antara pegawai dengan organisasi. Pegawai sangat mengharapkan kompensasi yang diberikan dari organisasi sesuai dengan pengorbanan yang dilakukannya, dan organisasi mengharapkan tersedianya pegawai yang cakap dan memenuhi syarat untuk suksesnya tujuan yang telah ditetapkan. Jika organisasi memperhatikan pemberian kompensasi finansial yang mencukupi kepada pegawainya, maka pegawai akan menunjukkan kepuasan kerja yang baik, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rembang sebanyak 44 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang ada peneliti menetapkan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sampling jenuh) sehingga dapat dilakukan generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Penentuan skor digunakan Skala *Likert* yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor, dimana cara pengukuran dengan menghadapkan seseorang responden kepada sebuah pernyataan dan diminta untuk memberikan jawaban, kemudian dari jawaban tersebut diberikan bobot nilai/skor (Singarimbun dan Effendi, 1995). Data Sekunder diperoleh dari literatur.

PENGUJIAN

Pengujian Pengaruh Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja secara sendiri-sendiri dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis pertama menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0,374 dan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama diterima.

b. Pengujian Hipotesis kedua

Hipotesis kedua menguji pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja. Diperoleh koefisien beta negatif sebesar -0,190 dengan nilai signifikansi sebesar $0,239 > 0,05$, hal ini mengindikasikan hipotesis kedua ditolak.

c. Pengujian hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,349 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan hipotesis ketiga diterima.

Uji Anova (Uji F)

Uji Anova atau uji F adalah uji statistik yang fungsinya untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kriteria yang ditetapkan adalah :

1) $\text{Sig F} < 0,05$ artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan di antara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya, dan model berarti fit.

2) $\text{Sig F} \geq 0,05$ artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya, dan model berarti tidak fit.

Pengaruh yang diuji adalah yang secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh yaitu Disiplin Kerja(X_1), Promosi Jabatan(X_2), dan Kompensasi (X_3) sebagai variabel independen, terhadap Kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga jika semakin memiliki disiplin yang tinggi maka kinerja yang bersangkutan

akan semakin meningkat. Disiplin kerja dapat ditunjukkan dengan berangkat dan pulang kantor tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai tupoksi dan tepat waktu, disiplin administrasi, disiplin dalam pekerjaan dan disiplin dalam segala hal.

Disiplin kerja dalam pernyataan dengan disiplin bisa terbentuk sikap dan perilaku pegawai yang baik merupakan indikator yang mendapatkan respon tinggi karena karena apabila kita memiliki disiplin yang tinggi maka akan bisa terbentuk sikap dan perilaku pegawai yang baik yang nantinya akan diperoleh kinerja yang positif dan lebih baik.

Adapun indikator lain mendapatkan respon yang sedang sedang saja disiplin kerja yang mendapatkan penilaian lebih rendah adalah dalam hal fasilitas-fasilitas yang telah diberikan oleh organisasi kepada pegawainya telah memenuhi kebutuhan pegawai karena point tersebut tidak begitu berpengaruh secara signifikan terhadap terciptanya kinerja yang baik. untuk meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara disiplin dalam waktu, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin dalam administrasi.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa promosi jabatan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya tinggi rendah jabatan seseorang tidak mempengaruhi hasil kerjanya.

Promosi jabatan yang ada meliputi promosi kenaikan pangkat dari staf ke eselon 4, ataupun dari eselon terbawah meningkat ke eselon yang lebih tinggi. Indikator dalam promosi jabatan yang mendapatkan respon baik adalah untuk memperoleh promosi jabatan, maka pegawai harus memiliki jenjang pendidikan yang sesuai karena dengan memperoleh promosi jabatan yang memiliki jenjang pendidikan yang sesuai maka diharapkan dapat menyelesaikan dan menganai semua tupoksi yang melekat pada dirinya sehingga diharapkan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun indikator yang masih dinilai lebih rendah adalah dalam hal promosi jabatan adalah Promosi pegawai dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong/kosong, karena dengan adanya promosi pegawai yang dilakukan jika hanya ada formasi jabatan pastinya akan memperkecil peluang karyawan yang memiliki jenjang pendidikan dan pangkat yang sudah waktunya menduduki jabatan yang ada dan dapat ini mempengaruhi kinerja karyawan. Saran untuk dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan Promosi jabatan adalah dengan jalan bisa melakukan pergantian jabatan sesuai kebutuhan dan yang sesuai dengan pendidikannya.

Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil uji F menunjukan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi, mengalami promosi jabatan yang baik dan mendapatkan kompensasi yang sesuai akan berdampak positif terhadap kerjanya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien beta sebesar 0,374 sedangkan koefisien promosi jabatan adalah yang paling rendah dengan nilai koefisien beta sebesar - 0,190. sedangkan variabel kompensasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,349.
2. Variabel disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rembang.

3. Ketiga variabel yaitu disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik, karena capaian nilai rata-rata dari hasil jawaban responden banyak yang menjawab setuju.
4. Dari nilai yang didapat dari uji determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,266 menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi secara bersama-sama hanya mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 26,6% saja, sedangkan sisanya sebesar 73,4% dipengaruhi faktor lain diluar model penelitian seperti kemampuan kerja, kepemimpinan, pelatihan, motivasi atau budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran beberapa hal sebagai berikut:

1. Kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai dari mulai staf hingga pejabat yang ada di lingkungan Dinbudparpora, akan mempengaruhi tingkat kinerja dari pegawai tersebut, karena dengan disiplin kerja yang baik maka seorang pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik, efisien, tepat waktu dan dapat mengatasi permasalahan kerja dengan baik sesuai prosedur yang ditetapkan oleh Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rembang
2. Promosi jabatan yang ada di lingkungan Dinbudparpora Kabupaten Rembang juga mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dengan penyampaian informasi tentang rencana promosi yang terbuka, dari Kadinas kepada stafnya maka akan membuka lapangan persaingan yang sehat antar pegawai, karena pegawai tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga jenjang pendidikannya
3. Pemberian kompensasi kepada pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Kinerja seorang pegawai akan meningkat apabila organisasi memperhatikan pemberian kompensasi, karena dengan diberikannya kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan beban kerjanya, maka pegawai akan merasa puas dan dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehingga akan memberikan motivasi yang kuat kepada pegawai untuk lebih giat bekerja, menumbuhkan rasa kedisiplinan kerja yang tinggi dan lebih meningkatkan kinerjanya.
4. Kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan dapat dikategorikan baik, hal ini dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tinggi, promosi jabatan yang dapat memacu persaingan antar pegawai untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan jabatan yang diinginkan, serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai akan meningkatkan gairah kerja sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik, cepat dan tepat.

Implikasi yang dapat dilakukan dari penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Rembang melalui disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi dapat terwujud. Dengan meningkatkan kerja sama antar pegawai, terciptanya hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinannya, adanya perbaikan perilaku kerja, adanya peningkatan kesejahteraan pegawai, pimpinan yang dapat memberikan motivasi kepada bawahannya untuk lebih giat bekerja dan berkeaktivitas, adanya peningkatan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Arikunto. S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. S. 2001. *Reliabilitas dan Validitas SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhuwono Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Penerbit: Andi Yogyakarta.

- Emy Nurlita Sari. 2008. Penelitian: *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Budaya Organisasi (Studi kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Dua)*.
- Ghozali. Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. 2001. *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Undip: Semarang.
- Gujarati. Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga
- Hadi. S. 1994. *Metodologi Research*. Yogyakarta, Andi Offset.
- Henry Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Komariah Pandia. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: USU.
- Keputusan Bupati Pekalongan Nomor 841.8/8 Tahun 2012 tentang *Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pekalongan Tahun Anggaran 2012*. Tanggal 4 Januari 2012.
- Keputusan Bupati Pekalongan Nomor 841.8/15 Tahun 2012 tentang *Penetapan Besarnya Uang Lembur Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pekalongan Tahun Anggaran 2012*. Tanggal 5 Januari 2012.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira. 2008. *Manajemen Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Pressindo.
- Mangkuprawira. Sjafrli. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkuprawira. Sjafrli. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES UI.
- Mulyono. 2008. Penelitian: *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karier, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo*.
- Peraturan Bupati Pekalongan Nomor 21 Tahun 2011 tentang *Perubahan atas Peraturan Bupati Pekalongan Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Jasa Pelayanan pada Unit Pelayanan Teknis (UPT) Puskesmas dan Unit Pelayanan Teknis (UPT) Laboratorium Kesehatan Daerah*. Tanggal 20 April 2011.
- Republik Indonesia. 2010. *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: CV.Eko Jaya.
- Sondang Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan. Purnomo Budi dan Waridin. 2006. Penelitian: *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*.
- Suyaeni. 2011. *Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Perilaku Anggota Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang)*.
- Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Murai Kencana. Jakarta.
- Rivai. Veithzal. dkk. 2008. *PERFORMANCE. APPRAISAL: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- S.P Malayu Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta