

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA AUTO2000 CABANG  
GARUDA**

**Ari Soeti Yani<sup>1</sup>  
Hari Prabowo<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

<sup>1</sup>Email: arisoetiyanis@yahoo.co.id

<sup>2</sup>Email: aquaries08@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research is the "effect of Campaign Against the Occupation and Work Discipline Employee Performance With Organizational Commitment As Moderating Variables In AUTO 2000 Branch Garuda." The dependent variable in this research is the Employee Job Performance. Intervening variable in this research is the Organizational Commitment, and the independent variables consist of the Promotion of Employment and Work Discipline. Total population respondents surveyed in AUTO2000 Branch Garuda is 55 employees. The sampling system used is saturated sampling techniques or methods of census, which is where all members of the population of all members of a population of 55 people given the same opportunity to become respondents. Thus, the respondents in this research is 55 people. Then calculated the adjusted coefficient of determination and the establishment of the regression equation. These results prove: promotions significant effect on performance. Discipline significant effect on work performance. Moderation of organizational commitment weaken promotion effect on work performance. Moderation of the organization's commitment to weaken the influence of labor discipline on work performance.*

**Keywords:** *work performance, organizational commitment, Promotions, Discipline working*

**ABSTRAK**

Penelitian ini adalah tentang "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada AUTO 2000 Cabang Garuda." Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi. Dan variabel independen terdiri dari Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja. Jumlah populasi responden yang diteliti di AUTO2000 Cabang Garuda adalah 55 karyawan. sistem pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau metode sensus, yaitu dimana seluruh anggota populasi seluruh anggota populasi sebanyak 55 orang diberikan kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Jadi, responden dalam penelitian ini adalah 55 orang. Selanjutnya dihitung koefisien determinasi yang disesuaikan serta pembentukan persamaan regresi. Hasil ini membuktikan: promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Moderasi dari komitmen organisasi memperlemah pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja. Moderasi dari komitmen organisasi memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

**Kata kunci:** *Prestasi kerja, Komitmen organisasi, Promosi jabatan, Disiplin kerja*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting dalam suatu lembaga atau organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di dalam organisasi guna tercapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki andil yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Karena masalah yang dihadapi fokus terhadap hubungan dan peranan manusia di dalam organisasi perusahaan agar terwujudnya tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat. Apabila terjadi kegagalan dalam melaksanakan sistem manajemen sumber daya manusia akan memberikan dampak yang sangat serius bagi kelangsungan operasional perusahaan. Untuk itu, diperlukan penanganan yang serius agar eksistensi perusahaan tetap terjaga. Salah satu yang dibutuhkan untuk menjaga eksistensi perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Prestasi kerja yang tinggi merupakan salah satu indikator dari manusia berkualitas. Prestasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan sadar secara penuh tentang tanggung jawabnya dan melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain (1) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan AUTO2000 Cabang Garuda? Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Judas (2013) yang berjudul mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado menghasilkan kesimpulan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan AUTO2000 Cabang Garuda? Hal ini sesuai dengan penelitian Sylvia, Bambang dan Gunawan (2014) mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di *PT. AXA Financial Indonesia Sales Office* Malang menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (3) Apakah komitmen organisasi sebagai variabel moderating dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan AUTO2000 Cabang Garuda? Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2014) mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating. Menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat digunakan sebagai variabel moderating karena terbukti komitmen organisasi memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. (4) Apakah komitmen organisasi sebagai variabel moderating dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan AUTO2000 Cabang Garuda? Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2013) mengenai pengaruh partisipasi Anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada PT Telekomunikasi Indonesia menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi ternyata memperkuat interaksi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

## **RIVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS**

### **Performance Teory**

Grand theory yang dilakukan penelitian ini adalah *job performance theory* menurut Bernadin dan Russel dalam Ruki (2002:15) yang mengatakan bahwa: *performance is devinide as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*. Yang artinya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Teori menekankan tentang pengertian kinerja maupun prestasi kerja megandung arti tentang substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang dalam periode waktu yang ditentukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan.

### **Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2003:108) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Agneta Judas (2013) yang berjudul mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil ditjen kekayaan negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado menghasilkan kesimpulan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sehingga ditetapkan hipotesis pertama (h1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada AUTO2000 Cabang Garuda.

### **Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2009:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut penelitian Ilham, Aris, Priyono dan Mohamad (2015) mengenai *effect of training, compensation and work discipline against employee job performance (studies in the office of PT. PLN (Persero)Service Area and Network Malang)* menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sehingga ditetapkan hipotesis kedua (h2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan AUTO2000 Cabang Garuda.

### **Komitmen Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Priansa (2014: 232) komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2014) mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat digunakan sebagai variabel moderating karena terbukti komitmen organisasi memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Sehingga ditetapkan hipotesis ketiga (h3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah moderasi komitmen organisasi memperkuat atau memperlemah promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan AUTO2000 Cabang Garuda.

### **Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja**

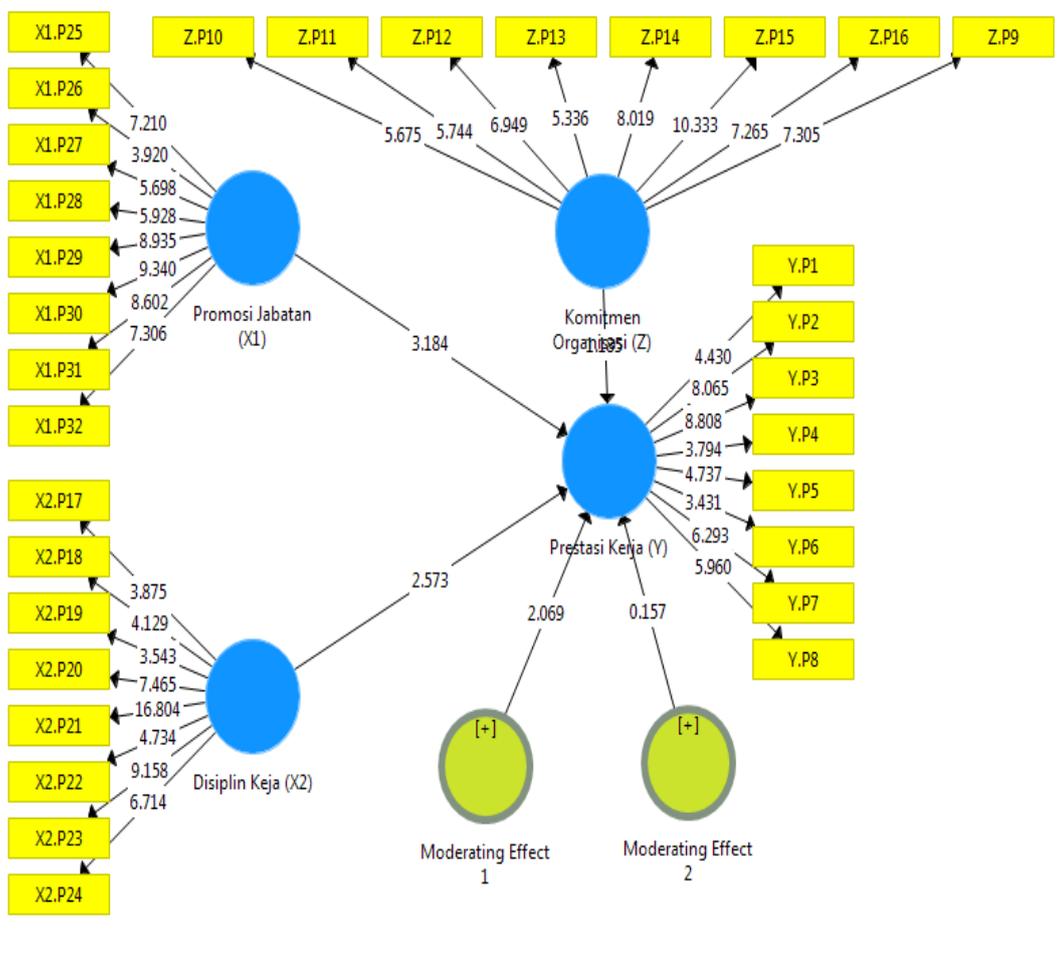
Sutrisno (2009: 88) mengemukakan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2013) mengenai pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada PT. Telekomunikasi Indonesia menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi ternyata memperkuat interaksi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Sehingga ditetapkan hipotesis keempat (h4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah moderasi komitmen organisasi memperkuat atau memperlemah disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan AUTO2000 Cabang Garuda.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner yang diajukan kepada seluruh karyawan AUTO2000 Cabang Garuda yang bekerja di divisi service dengan menggunakan analisis deskriptif, pengujian kelayakan data, pengujian hipotesis, pengujian koefisien determinasi dan pengujian variabel moderasi. Analisis item menggunakan program PLS (*Partial Least Square*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AUTO2000 Cabang Garuda yang bekerja di divisi service sebanyak 55 orang. Jumlah sampel yang diperoleh dengan menggunakan metode sensus, dimana seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 55 orang diberikan kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian dirangkum secara keseluruhan dalam diagram berikut ini



**Tabel 1. Path Coefficients**

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics (O/STDEV)</b>	<b>P Values</b>
Promosi Jabatan => Prestasi Kerja	0,432	0,403	0,136	3,184	0,002
Disiplin Kerja => Prestasi Kerja	0,371	0,383	0,144	2,573	0,010
Moderating Effect 1	- 0,152	-0,136	0,074	2,069	0,039
Moderating Effect 2	- 0,010	-0,014	0,061	0,157	0,875

Sumber: Output PLS 3 (2016)

### Pembuktian Hipotesis Pertama

H1: Promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

	<i>Standard</i>	<i>Output PLS</i>
<i>Original Sample</i>		0,432
<i>T Statistics</i>	$\geq 1,96$	3,184
<i>P Value</i>	$< 0,05$	0,002

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama signifikan karena skor *T- statistics* adalah 3,184 lebih besar dari pada nilai *T-table*. Dan juga *P Value* nya di bawah 0,05 yaitu 0,002. Artinya promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### Pembuktian Hipotesis Kedua

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

	<i>Standard</i>	<i>Output PLS</i>
<i>Original Sample</i>		0,371
<i>T Statistics</i>	$\geq 1,96$	2,573
<i>P Value</i>	$< 0,05$	0,010

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua signifikan karena skor *T- statistics* adalah 2,573 lebih besar dari pada nilai *T-table*. Dan juga *P Value* nya di bawah 0,05 yaitu 0,010. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### Pembuktian Hipotesis Ketiga

H3: Moderasi komitmen organisasi dapat memperkuat promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan

	<i>Standard</i>	<i>Output PLS</i>
<i>Original Sample</i>		-0,152
<i>T Statistics</i>	$\geq 1,96$	2,069
<i>P Value</i>	$< 0,05$	0,039

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga signifikan karena skor *T- statistics* adalah 2,069 lebih besar dari pada 1,96. Dan juga *P Value* nya di bawah 0,05 yaitu 0,039. Nilai *Original Sample* adalah negatif yaitu -0,152. Artinya moderasi komitmen organisasi dapat memperlemah promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan

### **Pembuktian Hipotesis Keempat**

H4: Moderasi komitmen organisasi memperlemah disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan

	<i>Standard</i>	<i>Output PLS</i>
<i>Original Sample</i>		-0,010
<i>T Statistics</i>	$\geq 1,96$	0,157
<i>P Value</i>	$< 0,05$	0,875

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat tidak signifikan karena skor *T- statistics* adalah 0,157 lebih kecil dari pada 1,96. Dan juga *P Value* nya di bawah 0,05 yaitu 0,875. Nilai *Original Sample* adalah negatif yaitu -0,010. Artinya moderasi komitmen organisasi dapat memperlemah disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Sesuai dengan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti empiris bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan AUTO2000 Cabang Garuda. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan AUTO2000 Cabang Garuda. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.
3. Hasil hipotesis ketiga ditemukan bukti empiris bahwa komitmen organisasi sebagai variabel moderating dapat memperlemah pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan AUTO2000 Cabang Garuda. Hal ini berarti hipotesis ketiga ditolak.
4. Hasil hipotesis keempat ditemukan bukti empiris bahwa komitmen organisasi sebagai variabel moderating memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan AUTO2000 Cabang Garuda. Hal ini berarti hipotesis keempat ditolak.

#### **Keterbatasan**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini maka dapat disampaikan keterbatasan penelitian, yaitu adanya keterbatasan waktu karena padatnya jam kerja pada karyawan bagian *aftersales* sebagai sumber informasi dari AUTO2000 Cabang Garuda.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa promosi jabatan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan. Kedua hal ini harus dikembangkan dan dijaga eksistensinya agar dapat selalu membantu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya guna tercapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu peneliti ingin memberikan saran yang mungkin dapat membantu AUTO2000 Cabang Garuda agar prestasi kerja karyawannya meningkat. Berikut saran-saran yang ingin disampaikan penulis:

1. Agar semangat kerja karyawan tetap terjaga, sebaiknya adanya kepastian kepada karyawan tentang jenjang promosi jabatan dan sehingga dapat memacu karyawan untuk berprestasi.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan kedisiplinan dalam bekerja. Demi tercapainya kedisiplinan diperlukan adanya reward bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi.
3. Bagi peneliti yang akan datang disarankan untuk mencari variabel baru atau indikator yang lain dan sehingga dapat memberikan gambaran tentang prestasi kerja karyawan yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto, 2015, *PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: Andi
- Agus, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*, Surakarta: STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta
- Anggraeni, Annisa Fitri, 2013, *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Telekomunikasi Indonesia*, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Murdiatha Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Fahmi, Irham, 2011, *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*, Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono dan Mohamad Syafi'i Idrus, 2015, "*Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance (studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang* ". Malang: Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Judas, Agnetha, 2013, *Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado*, Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Priansa, Donni Juni, 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2011, *Performance Appraisal*, Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta

- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Sylvia Indra Loana, Bambang Swato dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)*”. Malang: Universitas Brawijaya.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan, 2011, *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Virtual PLS*, Jakarta: Salemba Infotek