



## PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN PEGAWAI DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA

Dania Friliana, Pahlawansjah Harahap, Sujito Sujito

Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang

### Info Artikel

**Sejarah Artikel:**

Diterima 24/11/2022

Disetujui 25/2/2023

Dipublikasikan 25/3/2023

**Keywords:**

Kompetensi; Komitmen

Pegawai; Promosi;

Motivasi dan Prestasi

Kerja

### Abstrak

Sertifikasi merupakan komponen terpenting sebagai pembukti pegawai memiliki keahlian dalam bidangnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi yang dimiliki pegawai fungsi logistik Polda Jateng. Variable independen dalam penelitian ini yaitu, Kompetensi, Komitmen Pegawai dan Promosi dan variable dependennya adalah prestasi kerja dengan motivasi sebagai variable mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 pegawai fungsi logistik Polda Jateng. Analisis yang digunakan berupa analisis persamaan struktural / *structural equation model* (SEM) dengan menggunakan alat analisis SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variable Kompetensi, Komitmen Pegawai dan Promosi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan variable Komitmen Pegawai dan Promosi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sebagai variable mediasi, motivasi berhasil memediasi pengaruh kompetensi pegawai dan promosi terhadap prestasi pegawai namun tidak untuk komitmen terhadap prestasi pegawai.

## THE EFFECT OF COMPETENCIES, EMPLOYEE COMMITMENT AND PROMOTION TO WORK ACHIEVEMENT

**Keywords:**

Competence,

Employee

Commitment,

Promotion,

Motivation and

Work

Achievement

### Abstract

Certification is the most important component as proof that employees have expertise in their fields. This study aims to determine the factors that can improve the performance of the logistics function of the Central Java Regional Police. The independent variables in this study are Competence, Employee Commitment and Promotion and the dependent variable is work achievement with motivation as a mediating variable. This study uses quantitative methods by using questionnaires to collect the required data. The sample in this study were 82 employees of the Central Java Police logistics function. The analysis used is a structural equation model (SEM) analysis using the SmartPLS analysis tool. The results of this study indicate that the competence and motivation have a significant effect on work achievement. The variable of Competence, Employee Commitment and Promotion have an influence on work motivation. While the variable of Employee Commitment and Promotion has no effect on work achievement. As a mediating variable, motivation succeeded in mediating the effect of employee competence and promotion on employee achievement but not for commitment to employee achievement.

✉Alamat korespondensi:

\* E-mail: daniasutikno01@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Peran penting perkembangan suatu organisasi dipegang oleh Sumber Daya Manusianya (SDM). Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi tersebut semua tergantung oleh kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai yang ada di organisasi tersebut. Sumber daya manusia dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuan secara proaktif di dalam organisasi. Sumber daya manusia yang diperlukan organisasi pada saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu organisasi dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari pegawai itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja menjalankan fungsi Logistik Polda Jateng dan jajaran, yang salah satu fungsinya adalah melaksanakan pengadaan barang/ jasa pemerintah baik berupa pengadaan barang, pengadaan jasa, pengadaan konsultasi, pengadaan konstruksi maupun pengadaan jasa lainnya, untuk kebutuhan personel Polda Jawa Tengah dan jajaran. Untuk mendukung terlaksananya fungsi tersebut personel fungsi logistic dituntut memiliki sertifikat pengadaan barang/ jasa pemerintah. Persyaratan memiliki Sertifikat pengadaan barang/ jasa pemerintah ini merupakan salah satu syarat wajib yang ditetapkan oleh Presiden melalui LKPP, guna meminimalisir adanya kesalahan dalam rangkaian kegiatan pengadaan barang/ jasa pemerintah. Pegawai yang akan terlibat pada fungsi pengadaan barang/ jasa pemerintah wajib memiliki sertifikat dasar pengadaan barang/ jasa pemerintah sebagai tanda bukti pengakuan atas kompetensi dan kemampuan dibidang pengadaan barang/ jasa pemerintah.

Pada pelaksanaan ujian sertifikasi ini membutuhkan biaya yang tidak sedikit namun Biro Logistik Polda Jateng telah memberikan keringanan berupa pembiayaan ujian sertifikasi untuk para pegawai yang berminat. Namun pegawai fungsi Logistik yang mendaftar dalam kegiatan ujian sertifikasi pengadaan barang/ jasa pemerintah tersebut tidak melakukan dengan sungguh-sungguh dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak lulus sertifikasi. Banyaknya Pegawai yang tidak lulus mengindikasikan bahwa Pegawai Logistik memiliki prestasi kerja yang rendah dibuktikan dengan pencapaiannya dalam mengikuti sertifikasi pengadaan barang dan jasa meskipun proses sertifikasi tersebut sudah dibiayai oleh Polda Jateng.

Penelitian yang dilakukan oleh Ceswirdani dkk (2017), Nasution & Rahayu (2021) kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja sedangkan pada penelitian Yanti, dkk (2020) kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian Jessica dkk (2019), Sukrisno & Riswati (2020) menunjukkan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan komitmen pegawai tidak signifikan terhadap prestasi kerja dalam penelitian Hadiyatno & Saraswati, (2016).

Berdasarkan research gap diatas, terlihat bahwa hasil penelitian pengaruh kompetensi, komitmen pegawai dan promosi terhadap prestasi kerja masih memberikan hasil yang

berbeda, oleh karena itu perlu adanya penelitian lebih lanjut dengan penambahan variabel mediasi Motivasi.

Sumirat dan Pujiyati (2019), Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan pengetahuan dan kreativitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kesatuan periode waktu (Riani, 2019).

Spencer and Spencer, (1993) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion – referenced effective and or superior performance in a job or situation). Sedangkan Kompetensi adalah kepercayaan diri seorang individu dimana individu tersebut merasa yakin dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki dalam melakukan aktivitas dengan keahlian tertentu (Wardani & Fatimah, 2020).

Komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Jessica, 2019). Komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas seseorang yang dinyatakan oleh seorang pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya (Ritonga, 2019). Menurut Hadiyanto & Saraswati (2019), komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.

Promosi adalah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya (Prabowo, 2016). Promosi adalah Peningkatan dari pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi dan adanya penambahan gaji serta tunjangan lain.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang atau individu atas inisiatif yang dimiliki sehingga menunjukkan semangat dalam bekerja karena penghargaan yang diterima, kompensasi yang diberikan dan adanya dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif (Uno, 2008).

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja**

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dikarenakan kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi Wibowo (2012). Marliana (2011) juga berpendapat bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka prestasi kerja akan semakin meningkat. Begitu juga jika kompetensi yang dimiliki pegawai buruk atau tidak sesuai dengan peran pekerjaannya maka prestasi kerja juga semakin menurun. Berdasarkan uraian diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja.

### **Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Komitmen karyawan sangatlah diperlukan karena komitmen menjadi salah satu indikator kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan berprestas (Jessica dkk, 2019). Semakin kuat komitmen seorang karyawan terhadap suatu organisasi makase makin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan karyawan. Begitu juga dengan Semakin rendah komitmen seorang karyawan maka semakin kecil pula prestasi yang dihasilkan karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka diajukan hopotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara Komitmen Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja.

### **Pengaruh Promosi terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Judas (2013), promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, disbanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi dan adanya penambahan gaji serta tunjangan lain. Dengan adanya promosi, karyawan akan merasa dihargai, dibutuhkan, diperhatikan dan diakui kemampuannya oleh manajemen perusahaan sehingga bisa membuat karyawan memberikan prestasinya sebaik mungkin. Semakin adil dan obyektif pelaksanaan promosi jabatan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawannya. Ini dikarenakan jika dalam pelaksanaan promosinya adil dan obyektif, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga prestasi kerja yang dihasilkan semakin optimal.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara promosi (X<sub>3</sub>) terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi**

Kompetensi dapat diartikan sebagai tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi (Sutrisno, 2012). Dengan memperhatikan kompetensi bawahan, dalam menjalankan tugas, pegawai akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pimpinannya sehingga dapat termotivasi (Magdalena, 2020). Semakin tepat kompetensi pegawai maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai.

H<sub>4</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi (X<sub>4</sub>)

### **Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Motivasi**

Komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas seseorang yang dinyatakan oleh seorang pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya (Ritongga, 2019). Komitmen dianggap penting dalam suatu organisasi. Semakin kuat komitmen seorang pegawai maka semakin meningkat pula prestasi kerja. Dimana pegawai dengan komitmen tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerjanya (Ritonga, 2019).

H<sub>5</sub> : Komitmen pegawai berpengaruh terhadap motivasi (X<sub>5</sub>)

### **Pengaruh Promosi terhadap Motivasi**

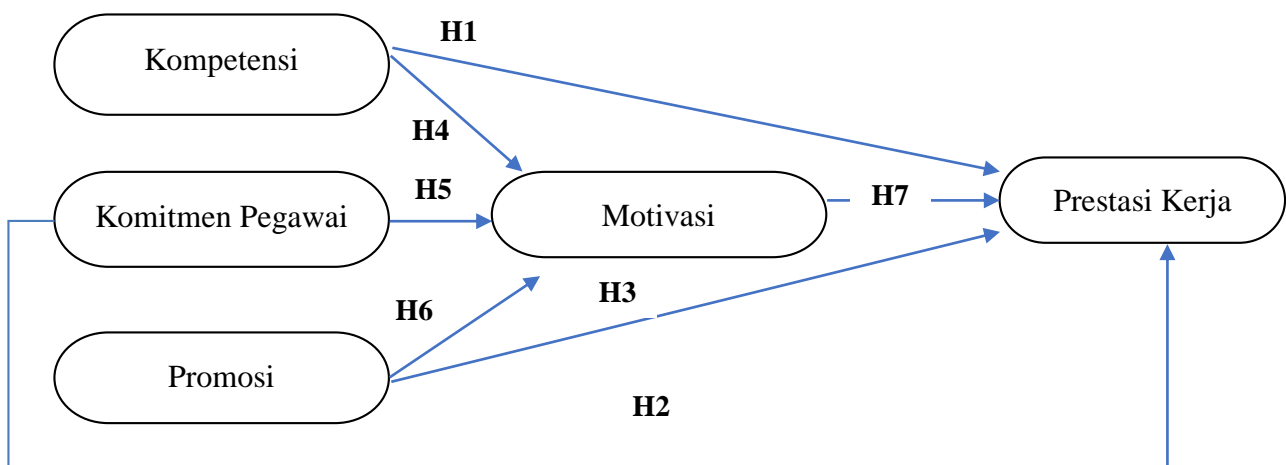
Promosi adalah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya (Ardanadkk, 2012 dalam Prabowo dkk, 2016). Semakin baik implementasi sistem promosi pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau instansi maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

H<sub>6</sub> : Promosi berpengaruh terhadap motivasi (X<sub>6</sub>)

### **Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Motivasi adalah merupakan kekuatan yang berada dalam diri maupun yang berasal dari luar yang menjadi pendorong seorang pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Semakin baik motivasi individu maka semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H<sub>7</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

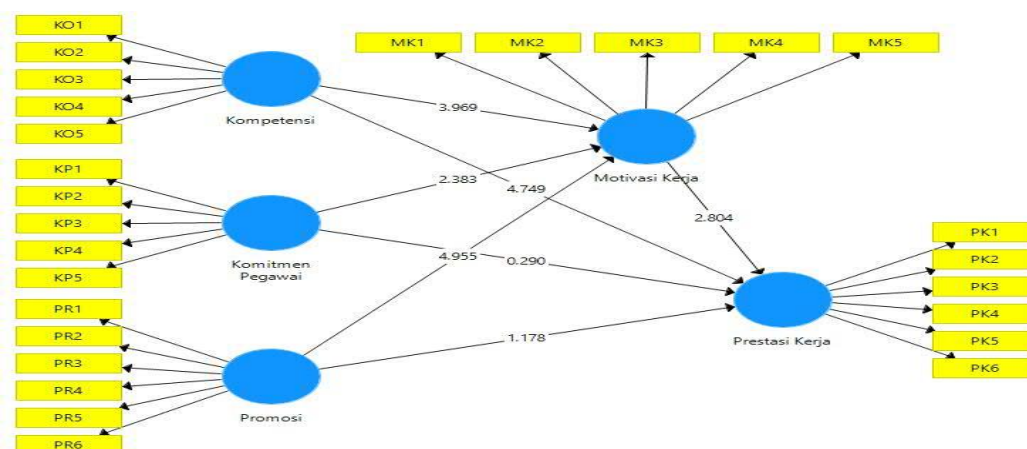
## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kualitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Logistik Polda Jateng. Jumlah populasi terdiri atas 467 pegawai yang bekerja pada jajaran fungsi logistik polda jateng. Metode pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada responden agar responden memberikan jawabannya. Jawaban responden diukur dengan skala likert (1-5). Metode analisis data menggunakan analisis persamaan structural/ *Structural Equation Model* (SEM). Indikator prestasi kerja adalah Kualitas kerja, kuantitas kerja, Efisiensi, Pengetahuan, Kreativitas, dan Tanggung jawab; Indikator kompetensi yaitu Motive, Traits, *Self Concept, Knowledge, Skill*. Indikator komitmen organisasi antara lain pentingnya organisasi, kesamaan masalah/tujuan dengan organisasi (Identifikasi), memiliki kebanggaan terhadap organisasi, menjadi bagian organisasi, keterlibatan berkomitmen dalam organisasi dan rela berkorban. Indikator dalam promosi yaitu Cakupan tugas, prestasi kerja, fasilitas, kecakapan, tanggung jawab, peningkatan kompetensi. Indikator dalam motivasi diantaranya, semangat kerja, inisiatif, penghargaan, kompensasi dan lingkungan kerja (Rusdianti., dkk 2011).

Metode analisis data yang digunakan adalah demografi responden dan analisis indeks, uji instrument (uji validitas dan reabilitas), uji kelayakan model (*Goodness of Fit*) dengan software Smart PLS. Pengujian model struktural dilihat dari nilai koefisien parameter dan nilai t. Selanjutnya evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikan untuk mengetahui antar variabel melalui software PLS bahwa model *bootstrap* didapatkan t-statistik untuk mengukur apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh positif dan negative, pengujian dilakukan dengan *bootstrapping*, *t-statistic* yang digunakan adalah 1,96. Hasil proses *bootstrapping* PLS dapat dilihat pada Gambar 2



Gambar 2. Model Bootstrap

Hasil pengujian hipotesis dengan PLS dapat dilihat dari original sample estimate (OSE), t-statistik dan p-value berikut penarikan kesimpulan penerimaan maupun penolakan hipotesis pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	OSE	t-statistic	p-value	Kesimpulan
Komitmen Pegawai → Motivasi Kerja	0.227	2.383	0.018	Diterima
Komitmen Pegawai → Prestasi Kerja	0.038	0.290	0.772	Ditolak
Kompetensi → Motivasi Kerja	0.316	3.969	0.000	Diterima
Kompetensi → Prestasi Kerja	0.483	4.749	0.000	Diterima
Motivasi Kerja → Prestasi Kerja	0.314	2.804	0.005	Diterima
Promosi → Motivasi Kerja	0.435	4.955	0.000	Diterima
Promosi → Prestasi Kerja	0.137	1.178	0.240	Ditolak

Tabel selanjutnya menunjukkan hasil uji mediasi yang menunjukkan variabel motivasi sebagai perantara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Uji Mediasi**

Variabel	p-value	Kesimpulan
Komitmen Pegawai → Motivasi Kerja → Prestasi Kerja	0.105	Ditolak
Kompetensi → Motivasi Kerja → Prestasi Kerja	0.028	Diterima
Promosi → Motivasi Kerja → Prestasi Kerja	0.014	diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji mediasi motivasi terbukti berhasil menjadi perantara hubungan antara kompetensi pegawai dan promosi terhadap prestasi kerja. Motivasi dapat mendorong seorang pegawai dengan kompetensi minim menjadi bersemangat meraih pencapaian-pencapaian kerja. Semangat itulah yang mendorong untuk terus belajar khususnya di bidang pengadaan barang dan jasa. Sementara pegawai logistik yang belum mendapatkan promosi masih berpeluang dalam memperoleh apa yang diinginkan terkait dengan pekerjaan selama ada motivasi yang positif dari diri sendiri.

Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Kompetensi pegawai yang tinggi menunjang peningkatan prestasi. Berdasarkan teori, Kompetensi mengandung beberapa komponen antara lain pendidikan, pengetahuan kerja, ketrampilan kerja dan keahlian (Ermia dkk, 2018). Selanjutnya prestasi kerja menurut Mc Clelland ditentukan atas dasar tekad individu masing-masing dalam memenuhi kebutuhan pencapaiannya (*need for achievement*).

Kahfi dkk (2017) menjelaskan lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu. Dua diantaranya yaitu keterampilan menjalankan tugas (*Task skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

Kemudian keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.

Standar yang sudah ditetapkan yaitu Logistik Polda Jateng telah menempatkan individu-individu sesuai dengan bidang keahlian pegawai dan aturan pangkat yang mengatur dengan kompetensi masing-masing yang nantinya dapat mempengaruhi prestasi kerja. Tentunya dalam kompetensi harus memperhatikan semua komponen kompetensi yang beberapa diantaranya terdiri dari keahlian dan pengetahuan yang dimiliki pegawai antara lain ketrampilan dalam membuat perencanaan anggaran kegiatan Tahun Anggaran berikutnya, mempersiapkan dokumen persiapan pengadaan, membantu menyusun laporan pelaksanaan tugas, menyusun Dokumen Kontrak Pengadaan barang, mengevaluasi kelengkapan administrasi dalam pencairan atau pembayaran tagihan, mengawaki aplikasi online SIRUP, SAKTI, SIMAK BMN, dan mengelola Resiko, Jika organisasi memiliki SDM yang berkompentensi tinggi maka SDM / Pegawai tersebut akan memiliki prestasi kerja yang tinggi pula. Sebagai contoh pegawai mampu berpikir kreatif hingga dapat berinovasi demi efektifitas dan efisiensi kerja, mencari suplier yang bereputasi guna menunjang kebutuhan Polri hingga menjadi SDM handal dalam pengadaan barang dan jasa yang dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat pengadaan barang dan jasa.

Hasil penelitian di Fungsi Logistik Polda Jateng sejalan dengan penelitian Ceswirdani dkk (2017) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil ini juga sejalan dengan pendapat Nasution & Rahayu (2021) dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai penelitian Aqsa & Fitriasyah (2017) dan Wibowo (2012)

Komitmen pegawai tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi maupun rendah komitmen maka tidak mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja. Berdasarkan pernyataan Ritonga (2019), prestasi kerja merupakan gabungan dari kemampuan kerja pegawai, kejelasan pencapaian dengan kompensasi disertai dengan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Motivasi tinggi inilah yang ada pada sebuah komitmen yang menunjukkan gambaran hubungan seseorang dengan organisasinya. Komitmen sangatlah penting untuk mengembangkan suatu perusahaan ataupun organisasi sebab jika seorang pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja maka ia akan loyal dan senang terlibat dalam target apapun yang organisasi itu miliki sehingga prestasi kerjanya akan meningkat sebab kelayakan dan keterlibatan tersebut. Komitmen pegawai sangatlah diperlukan karena komitmen menjadi salah satu indikator hasil kerja pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan berprestasi.

Terkait sertifikasi, pegawai yang mempunyai komitmen belum tentu konsisten berkeinginan dalam meraih prestasi kerja dengan berupaya lolos dalam uji sertifikasi. Pegawai yang lolos sertifikasi dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik namun belum tentu memiliki komitmen yang baik untuk dapat bersertifikasi pada bidangnya. Terkadang pegawai merasa jenuh dengan serangkaian kegiatan kepanitiaan yang melekat pada pegawai yang tersertifikasi pengadaan barang dan jasa dengan demikian memberikan



evaluasi yang kurang baik terhadap pegawai lain yang belum lolos sertifikasi. Sementara komitmen anggota Polri tidak terbatas hanya pada bidang kerja / fungsi tertentu namun lebih kepada mentaati peraturan, kebanggaan bekerja di Polri, bersyukur dan senang serta ,menjaga nama baik Polri di tengah masyarakat. Atas dasar uraian tersebut komitmen pegawai tidak mempengaruhi prestasi kerja.

Semakin tinggi ataupun rendah komitmen yang dimiliki pegawai maka tidak akan mempengaruhi peningkatan maupun penurunan prestasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ritonga (2019) dan Jessica dkk, (2019), bahwa seorang pegawai yang memiliki komitmen kerja biasanya mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota logistik dan menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

Promosi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. semakin baiknya promosi yang diberikan organisasi maka tidak akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Ritonga (2019), prestasi kerja ditunjukkan oleh adanya kejelasan pencapaian kerja yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut mampu mencapai standar kerja tertentu dalam organisasi sehingga dikatakan mampu yang diwujudkan dalam kenaikan dalam proses promosi jabatan.

Kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya biasa disebut sebagai promosi. Menurut Judas (2013), promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi dan adanya penambahan gaji serta tunjangan lain. Promosi juga diartikan sebagai peningkatan karir. Dalam pelaksanaan promosi tentunya perlu memperhatikan asas-asas dari promosi sendiri, yaitu asas kepercayaan, keadilan dan asas formasi. Promosi yang dilakukan dengan selektif dan memang sesuai dengan pencapaian pegawai maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Sebab pegawai akan terus memperbaiki kinerjanya agar prestasinya meningkat dan berakhir dipromosikan. Sehingga promosi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimiliki pegawai.

Di sisi lain, promosi dalam Fungsi Logistik Polda Jateng tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Semakin baik ataupun buruk sistem promosi yang ada pada Fungsi Logistik Polda Jateng tidak mempengaruhi prestasi kerja pegawainya. Hal ini terjadi karena semua pegawai baik struktural maupun fungsional tanpa ada cacat kerja dan kinerja baik akan mendapat kesempatan promosi pegawai yang belum bersertifikasi pun dapat berkesempatan untuk berprestasi di bidangnya. Penentuan promosi dipengaruhi oleh aturan yang mengikat yaitu pangkat sesuai dengan jabatannya. Ada tunjangan yang melekat pada pegawai yang bersertifikasi namun tunjangan lain pegawai tanpa harus bersertifikasi juga bisa didapatkan misalnya dengan adanya kenaikan pangkat, jabatan, dan bekerja pada posisi strategis lainnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wati dkk (2020) dan Ibrahim (2018) yang mengatakan bahwa adalah promosi memberikan pengaruh

bermakna terhadap prestasi kerja. Dimana hasil penelitiannya adalah promosi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki pegawai seperti ini maka semangat akan terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sebagaimana Kompetensi juga dapat diartikan sebagai tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi (Sutrisno, 2012). Dengan memperhatikan kompetensi bawahan, dalam menjalankan tugas, pegawai akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pimpinannya sehingga dapat termotivasi (Magdalena, 2020).

Pada prinsipnya kompetensi dapat memotivasi individu untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan dengan menerapkan profesionalisme (Magdalena, 2020). Motivasi kerja dapat didasari oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ketika individu / pegawai tidak memiliki ketrampilan dan keahlian dalam bekerja maka pegawai tersebut akan mengalami kesulitan dan demotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, akan membuat pegawai nyaman, terdorong sungguh-sungguh bekerja demi keluarga dan meraih apa yang menjadi passion yang telah cita-citakan dari kecil.

Dalam penelitian ini kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin tepat kompetensi pegawai maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai Siswanti. Dimana hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siswanti (2018) menjelaskan bahwa kompetensi memoderasi pengaruh antara kompetensi terhadap motivasi kerja.

Komitmen pegawai terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin baik komitmen pegawai maka semakin tinggi motivasi kerja dan semakin rendah komitmen pegawai maka semakin rendah motivasi kerja. Muallidin (2013) menjelaskan dan menginspirasi orang disekitar mereka dengan berkomitmen memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Komitmen dianggap penting dalam suatu organisasi sebab dengan adanya komitmen maka pegawai akan loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen pegawai juga dapat diartikan sebagai kondisi dimana pegawai memihak pada suatu organisasi sehingga dia turut berkontribusi pada visi dan misi dari organisasi tersebut.

Komitmen pegawai ini dapat muncul karena faktor pribadi seperti rasa sukanya akan profesinya juga dapat dipengaruhi oleh pemimpinnya, seperti dukungan, bimbingan atau ajakan pemimpin dalam mengambil keputusan dapat memperkuat komitmen yang dimiliki pegawai. Pemimpin dalam Logistik Polda Jateng berhasil memberi pengaruh yang baik terhadap pegawainya terbukti dari index tertinggi variable motivasi kerja dimana pegawai mengungkapkan bahwa kompensasi yang sesuai memicu pegawai Logistik Polda Jateng untuk terus meningkatkan semangat. Hal lain yang membuat pegawai termotivasi adalah dari diri sendiri, keluarga, kesempatan mengabdikan pada negara, lingkungan yang menyenangkan serta memiliki rekan kerja yang mendukung.

Seperti halnya dalam penelitian ini bahwa komitmen pegawai Fungsi Logistik Polda Jateng berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimiliki pegawai. Komitmen yang dimiliki pegawai Logistik Polda Jateng cukup tinggi terbukti dari index tertinggi variable komitmen pegawai terletak pada loyalitas. Pegawai mayoritas loyal dan mencintai organisasi tempatnya bekerja. Anggota Logistik sudah mempunyai komitmen untuk menjadi anggota Polri dengan penuh kesadaran dan kesungguhan hati dalam melaksanakan tugas Kepolisian. Hal ini yang menyebabkan meningkatnya prestasi kerja pegawai Logistik Polda Jateng. Hal ini berarti bahwa komitmen pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja sejalan dengan hasil penelitian (Ritongga, 2019) yang mendukung bahwa komitmen pegawai berpengaruh terhadap motivasi.

Promosi berpengaruh positif terhadap motivasi. Semakin baik promosi mendorong semangat pegawai dalam bekerja. Promosi merupakan suatu bentuk pengakuan dari organisasi bagi pegawai yang berpotensi dan layak. Organisasi mempertahankan bahkan mengembangkan potensi pegawai tersebut dengan memberikan promosi agar semakin terdorong untuk lebih baik. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan Arifin & Rohman (2012);

Promosi bisa diartikan sebagai proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri pegawai pada waktu sebelumnya. Salah satu hal yang diperhatikan dalam promosi jabatan adalah senioritas karena dipercaya tingkat senioritas mempengaruhi pengalaman dan keterampilan dari pekerja. Selain itu peran pemimpin juga dapat mempengaruhi promosi jabatan pegawai. Pegawai yang mendapat promosi akan meningkatkan kesejahteraan, naik pangkat, menduduki jabatan strategis sehingga memiliki wewenang dan kekuasaan tertentu hingga menepuh pendidikan perwira tentunya dapat memotivasi pegawai sehingga lebih semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Rohman (2012) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dalam memberikan promosi pada pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi. Motivasi mempengaruhi prestasi kerja secara positif dan signifikan. Semakin baik motivasi individu maka semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai dengan Prabowo dkk (2016) dimana menyatakan bahwa motivasi mendorong prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya individu bekerja disertai dengan motif/ dorongan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori dari Locke (1967) yang mengemukakan teori penetapan tujuan menjelaskan bahwa tujuan yang tinggi akan menuntut usaha yang besar dan akan menghasilkan pencapaian yang optimal dibandingkan dengan penetapan tujuan yang rendah. Semakin baik motivasi individu maka semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

Pada divisi logistik, motivasi seseorang yang berasal dari dalam maupun dari luar berupa kompensasi dan lingkungan fisik akan mendorong individu untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan profesionalisme yang dibuktikan dengan adanya sertifikasi pengadaan barang dan jasa yang meliputi berbagai keahlian seperti inovatif dalam meningkatkan efisiensi dalam monitoring pengadaan hingga pembayaran, mampu mencari Rekanan / suplier berepurasi untuk menjadi mitra Pengadaan Polri hingga mampu memimpin unit logistik tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prabowo, dkk (2016) yang mengungkapkan bahwa Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

## **PENUTUP**

Dari hasil analisis telah terjawab permasalahan penelitian bahwasannya dalam meningkatkan prestasi pegawai dalam rangka mendorong kelulusan uji sertifikasi pengadaan barang dan jasa pegawai, organisasi perlu terus memotivasi pegawai dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai. Lebih lanjut, pegawai umumnya termotivasi karena pegawai memiliki kompetensi, komitmen yang baik dan disertai upaya promosi sebagai penunjang karir di Organisasi Polri. Penelitian ini hanya dilakukan pada empat variabel independen padahal masih ada beberapa variabel yang sebenarnya juga berkaitan dengan prestasi kerja. Penelitian hanya dilakukan di Jawa Tengah saja. Terdapat hipotesis yang ditolak dan ada hubungan mediasi yang tidak terbukti. Keterbatasan kedua selain dari penambahan variabel pada model penelitian adalah pada data yang diperoleh. Hipotesis yang tidak berpengaruh dapat disebabkan oleh responden yang tidak serius dalam mengisi kuesioner penelitian dan metode penelitian yang digunakan masih menggunakan metode kuantitatif. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah variabel lagi yang berkaitan. Penggunaan konstruk lain disarankan guna mencari alternatif solusi dalam memediasi variabel independen yang digunakan terhadap prestasi kerja. Pada penelitian selanjutnya disarankan menggunakan mix method kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif, menggunakan in-depth interview agar dapat digali lebih lanjut solusi atas permasalahan-permasalahan yang ada.

## **REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arifin, S., & Rohman, A. (2012). Pengaruh partisipasi penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah daerah: komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.
- Ermianti, C., & Amanah, D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi

- Sumatera Utara. *Manajemen Bisnis Ilmu Akuntansi*, 17(3), 17–24.
- Siswanto, H. K., Juniawati, T., & Hadi T. (2018). Pengaruh Budaya dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT NAV Jaya Mandiri Mataram. *Jurnal Kompetitif*, 4(2).
- Hadiyatno, D., & Saraswati, W. (2016). Pengaruh Komitmen Pegawai, selfefficacy dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama balikpapan. *UNEJ e-Proceeding*, 326-338.
- Jessica, A., & Winarno, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Telkom Jawa Barat Tengah. *eProceedings of Management*, 6(3).
- Judas, A. (2013). Mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada kanwil ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Magdalena, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. *AL-IRSYAD: Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 6(1).
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2021, April). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 494-503).
- Prabowo, B., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) (*Doctoral dissertation, Brawijaya University*).
- Ritonga, G. L. P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Jasa Raharja (Persero) (Doctoral dissertation).
- Steers, R. M., & Porter, L. M. 1983. *Motivation and Work Behaviour*. New York : Mac Graw Hill Book Inc
- Sukrisno, A., & Riswati, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BAGian Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Pamekasan, *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3(01), 1-18.
- Sumirat, S., & Pujiyati, W. (2019). Pengaruh supervisi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja guru sekolah dasar negeri pada unit pelaksana teknis dinas pendidikan di kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan. *Edum Journal*, 2(2), 145-159.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi pekerja dan efeknya terhadap work engagement: riset pada pekerja dengan horizontal education mismatch. *Jurnal psikologi sosial*, 18(1), 73-85.
- Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(1), 32-45.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada