

## PROMOSI JABATAN: PERAN KOMITMEN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI INTERVENING

Ririn Handayani<sup>1)</sup>, Herman<sup>2)</sup>, Fahmi Oemar<sup>3)</sup>

ririnhandayani@unilak.ac.id

Pasca Sarjana Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

**Abstract:** *Organizational commitment is a psychological construct that is a characteristic of the relationship of members of the organization with its organization, so that it affects the individual's decision to continue his membership in the organization or the degree to which riches believe and are willing to accept the goals of the organization and will remain or not leave the organization (Mowday, 2000; Matis & Jacson, 2000; Meyer & Allen, 2007). While the promotion of position according to Ardana, et al (2012) is a process of change from one job to another job, in a hierarchy of authority and responsibility that is higher than the authority and responsibility that has been imposed on the employee at a previous time. This research is based on the importance of organizational commitment so that the promotion of the position carried out does not cause various questions from members of the organization. So that good communication is needed from the organization and consideration of work performance before promotion is done.*

*The type of research is explanatory research. The population in this study were all ASN in the Regional Secretariat of Bengkalis Regency, Riau Province. Based on data analysis found organizational commitment and communication affect promotion. And this relationship will be strengthened by the work performance variable.*

*The limitations of the research include not being able to fully describe whether organizational commitment and communication are strengthened by work performance in influencing job promotions. The recommendation for the next researcher is to expand the object of research throughout the local government.*

**Keywords:** *organizational commitment, organizational communication, work performance, position promotion and ASN.*

**Abstrak :** Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, sehingga berdampak terhadap keputusan individu untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi atau derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan organisasi serta akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi (Mowday, 2000; Matis & Jacson, 2000; Meyer & Allen, 2007). Sedangkan Promosi jabatan menurut Ardana, dkk (2012) ialah 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. Penelitian ini berlandaskan bahwa pentingnya komitmen organisasi agar promosi jabatan yang dilakukan tidak menimbulkan berbagai pertanyaan dari anggota organisasi. Sehingga diperlukan komunikasi yang baik dari organisasi dan pertimbangan prestasi kerja sebelum promosi jabatan dilakukan.

Jenis penelitian explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada di lingkungan Setda Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau. Berdasarkan analisis data ditemukan komitmen dan komunikasi organisasi mempengaruhi promosi jabatan. Dan hubungan tersebut akan diperkuat dengan adanya variabel prestasi kerja.

Keterbatasan penelitian diantaranya belum mampu menggambarkan secara menyeluruh apakah komitmen dan komunikasi organisasi yang diperkuat oleh prestasi kerja dalam mempengaruhi promosi jabatan. Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya adalah memperluas objek penelitian di seluruh pemerintah daerah.

**Kata kunci:** komitmen organisasi, komunikasi organisasi, prestasi kerja, promosi jabatan dan ASN.

## A. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang

Komunikasi organisasional, komitmen organisasi, stres kerja, dan prestasi kerja telah menarik perhatian secara substansi dalam ilmu perilaku organisasi. Variabel-variabel perilaku organisasi ini sangat penting bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi. Misalnya, komunikasi organisasi yang buruk akan menurunkan komitmen organisasi (Kramer, 1999; Rodwell et al., 1998 *dalam* Chen et al., 2006). Tiga komponen dasar dari komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan akan menurun. Selain itu, Yousef (2000) menemukan bahwa komitmen organisasi secara positif mempengaruhi prestasi kerja dan negatif dalam mempengaruhi stres kerja (Sager, 1990).

Meskipun, hubungan antara variabel-variabel tersebut sudah menjadi perhatian di Amerika Serikat, namun sedikit sekali penemuan penelitian untuk negara-negara non-Barat (Honeycutt et al., 2001). Price (1997) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai derajat informasi tentang pekerjaan yang disampaikan oleh organisasi kepada anggotanya dan di antara anggota suatu organisasi. Banyak organisasi yang mengabaikan komunikasinya terhadap anggota organisasi. Putti et al., 1990 *dalam* et al., 2006, menemukan bahwa komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi.

Jaramillo et al., 2005, menemukan terdapat hubungan yang erat antara komitmen organisasi dan prestasi kerja. Hubungan tersebut akan menjadi lebih kuat dan positif terhadap karyawan dibagian penjualan daripada non-penjualan. Korelasi yang lebih kuat komitmen organisasi dan prestasi kerja ditemukan oleh Khan et al., 2010. Ia mengungkapkan hubungan tersebut positif antara komitmen organisasi dan prestasi kerja yang dibandingkan dari tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen normatif memiliki dampak positif dan paling signifikan pada prestasi kerja. Darolia et al., 2010, dalam survei terhadap 231 pekerja terampil dari berbagai unit di National Fertilizer Ltd., India, menemukan korelasi positif antara komitmen dan dukungan organisasi. Kedua variabel tersebut memberi kontribusi kuat dalam menentukan prestasi kerja. Jamal (2011) melaporkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja dan memoderasi hubungan antara stres kerja secara keseluruhan dan prestasi kerja di Malaysia dan Pakistan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas, penulis ingin melakukan penelitian tentang peran komitmen dan komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja yang berdampak pada promosi jabatan. Sungkono & Dewi (2017) menemukan prestasi kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan. Sementara itu Mirayanti (2015) menemukan bahwa promosi jabatan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Toli – Toli dipengaruhi oleh pelatihan dan pendidikan, serta loyalitas dan kinerja. Peneliti akan mengambil Sekretariat Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau sebagai lokus penelitian.

Data prestasi kerja 51 (lima puluh satu) ASN di lingkungan Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau, selama lima tahun dari 2013 hingga 2017, menunjukkan bahwa prestasi kerja tinggi tidak menjamin para ASN tersebut meraih promosi jabatan yang seharusnya. Dalam kenyataannya, di Setda Kabupaten Bengkalis, prestasi kerja tidak menjamin seseorang mendapatkan promosi jabatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sungkono dan Dewi (2017) bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Mirayanti (2015) juga menemukan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi promosi jabatan pada Kantor Sekretariat Kabupaten Tolitoli.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya, fenomena yang ada di Kabupaten Bengkalis, dan konsep-konsep yang sudah peneliti uraikan di atas, judul yang akan peneliti ambil adalah Promosi Jabatan: Peran Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi dengan Prestasi Kerja Sebagai Intervening.

### b. Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi promosi jabatan di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis?

3. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi promosi jabatan melalui prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis?
4. Apakah prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan?
5. Apakah komunikasi organisasi mempengaruhi promosi jabatan di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis?
6. Apakah komunikasi organisasi mempengaruhi prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis.
7. Apakah komunikasi organisasi mempengaruhi promosi jabatan melalui prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis?

**c. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempengaruhi promosi jabatan di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis?
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis?
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempengaruhi promosi jabatan melalui prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis?
4. Untuk mengetahui apakah prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan?
5. Untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi mempengaruhi promosi jabatan di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis?
6. Untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi mempengaruhi prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis.
7. Untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi mempengaruhi promosi jabatan melalui prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis?

**d. Uraian Teori**

Komitmen organisasional merupakan suatu orientasi nilai yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, dicirikan dengan tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Tobing, 2009).

Allen and Meyer (1990) mengatakan bahwa komitmen organisasi diukur dengan tiga criteria: 1) komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. 2) komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. 3) komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi yang bertujuan untuk mengubah persepsi dan perilaku yang bisa disampaikan secara verbal dan nonverbal. De Vito (1997) menggambarkan bahwa komunikasi pada organisasi adalah cara untuk mengirim dan menerima berbagai maksud organisasi ke organisasi lainnya. Komunikasi adalah faktor utama yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi (Jacobs, 2006). Berbagai konflik dan perbedaan yang terjadi di organisasi bisa diminimalisir jika mampu membangun pola komunikasi yang baik. Senada dengan hal tersebut Schulz & Schuls (1988) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja bagi anggota organisasi salah satunya ditentukan oleh pola komunikasi organisasi. De Vito (1997) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi diantara dua orang/sekelompok orang sehingga terbentuk suatu hubungan antar



organisasi (X2) dengan dimensi keterbukaan, emphati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Variabel prestasi kerja (Y1) dengan dimensi kualitas kerja yang diberikan pekerja telah sesuai dengan standar; pekerja telah memberikan produktivitas kerja yang baik; hasil kerja lebih baik bila dibandingkan dengan rekan kerja yang setingkat; dan hasil kerja lebih baik jika dibandingkan dengan pekerjaan yang mempunyai bobot setingkat. Variabel promosi jabatan (Y2) sebagai dimensi (1) Senioritas, merupakan salah satu kriteria dalam melakukan promosi jabatan. Biasanya jenjang senioritas mengisyaratkan matangnya seseorang dalam bekerja, yang memungkinkan karyawan tersebut menjadi lebih berhasil ketika menduduki jabatan tersebut dibanding juniornya yang lebih muda; (2) Kualifikasi Pendidikan. Derajat pendidikan yang lebih tinggi cenderung membuat seorang karyawan memiliki kemampuan lebih dalam menyelesaikan pekerjaan barunya, sehingga kualifikasi pendidikan sangat diperlukan terutama di masa datang; (3) Prestasi Kerja. Kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan sebelumnya menjadi tolok ukur seorang karyawan mendapatkan promosi jabatan; (4) derajat kesetiaan. Loyalitas seorang karyawan tidak bisa tidak menjadi bahan pertimbangan penting dalam meraih promosi jabatan.

Populasi penelitian ini sekaligus dijadikan sampel, dengan jumlah 51 ASN. Metode analisis verifikatif untuk menguji hipotesis digunakan metode statistik SEM-PLS. Metode ini merupakan suatu teknik statistik yang menganalisis variabel indicator, variabel laten, dan kekeliruan pengukuran (Joreskog da Sorbon, 1996).

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Profil Responden

Untuk mendapatkan gambaran yang luas mengenai kondisi responden, berikut ini akan dikemukakan secara berturut-turut deskripsi responden menurut jenis kelamin, usia, etnis, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

#### Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	jumlah (orang)	Prosentase (%)
Laki- laki	38	75
Perempuan	13	25
Jumlah	51	100

Sumber: data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa dari 51 pegawai Setda Kabupaten Bengkalis, 75% atau 38 orang adalah berjenis kelamin laki-laki. Sisanya sejumlah 13 orang atau 25% berjenis kelamin perempuan.

#### Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
18 s/d 30	4	7
31 s/d 40	22	43,5
41 s/d 50	14	27,5
➤ 51	11	22
Jumlah	51	100

Sumber: data primer diolah (2018)

Tabel di atas menggambarkan pegawai Setda Kabupaten Bengkalis lebih banyak berusia antara 31 s/d 40 tahun yang berjumlah 22 orang atau 43,5%. Kemudian disusul oleh yang berusia di atas 41 s/d 50 tahun berjumlah 14 orang atau 27,52%. Kemudian yang berusia di atas 51 tahun berjumlah 11 orang 22%. Yang paling kecil adalah pegawai yang berusia antara 18 s/d 30 tahun yaitu 4 orang atau 7%.

#### Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
SMA sederajat	0	0
Sarjana	34	66

Pascasarjana/S2	17	34
Pascasarjaan/S3	0	0
Jumlah	51	100

Sumber: data primer diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dominan pegawai Setda Kabupaten Bengkulu adalah berpendidikan sarjana (S1) sebesar 66% atau 34 orang. Kemudian disusul yang berpendidikan Pascasarjana (S2) sebesar 34% atau 17 orang.

**Deskripsi Responden Berdasarkan Etnis/Suku**

Etnis/Suku	jumlah (orang)	Prosentase (%)
Melayu	44	86
Non-Melayu	7	14
Jumlah	51	100

Sumber: data primer diolah (2018)

Tabel di atas memberikan informasi bahwa Setda Kabupaten Bengkulu sebagian besar pegawai etnis Melayu yaitu sebesar 86% atau 44 orang dari total 51 pegawai. Sisanya sebesar 14% atau 7 orang berasal dari etnis non-Melayu.

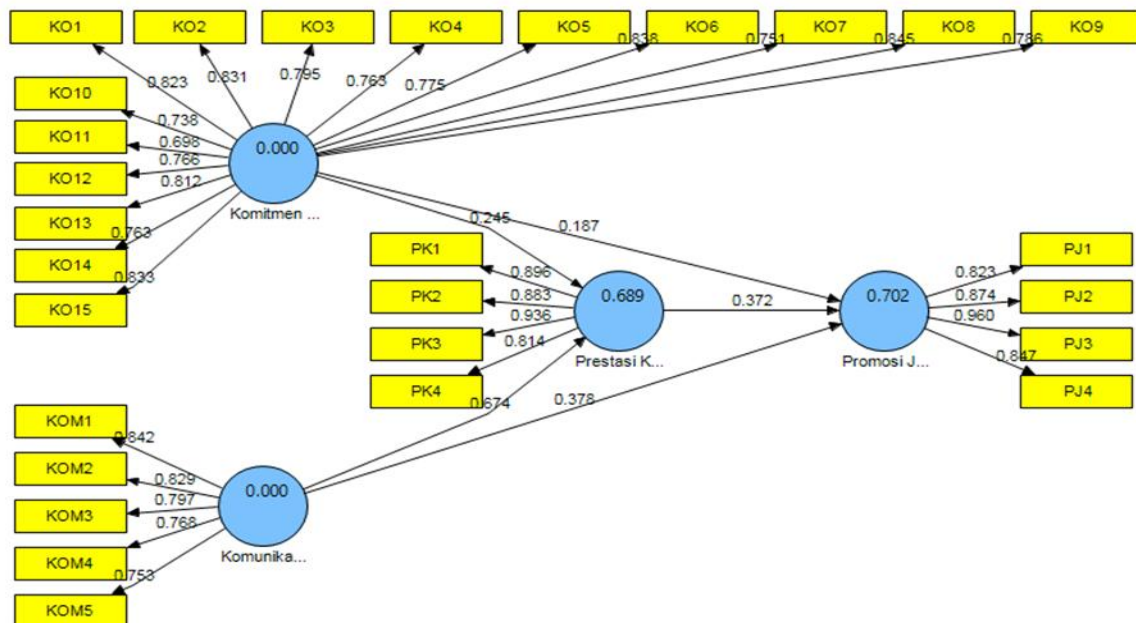
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
≤ 2 tahun	2	3
3 s/d 10 tahun	11	21,5
11 s/d 20	26	52
> 21	12	23,5
Jumlah	51	100

Sumber: data primer diolah (2018)

Rata-rata masa kerja pegawai yang ada di Setda Kabupaten Bengkulu antara 11 sampai dengan 20 tahun, yaitu berjumlah 26 pegawai atau 52% dari total jumlah pegawai 51 orang. Disusul pegawai yang masa kerjanya lebih dari 21 tahun yaitu berjumlah 12 orang atau 23,5%, kemudian pegawai yang masa kerjanya antara 1 sampai dengan 10 tahun berjumlah 11 orang atau 21,5%, dan terakhir pegawai yang masa kerjanya kurang dari 2 tahun yaitu 2 orang atau 3%.

**Analisis PLS**



Gambar Diagram Jalur

## Hasil Pengujian Hipotesis

### Hasil Pengujian Signifikansi Terhadap Variabel

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Komitmen Organisasi	Prestasi Kerja	0.245	0.066	3.730
Komitmen Organisasi	Promosi Jabatan	0.187	0.072	2.612
Komunikasi Organisasi	Prestasi Kerja	0.674	0.042	16.092
Komunikasi Organisasi	Promosi Jabatan	0.378	0.093	4.064
Prestasi Kerja	Promosi Jabatan	0.372	0.121	3.088

Sumber: Data Diolah, 2018

### Hasil Pengujian Indirect Effect

Eksogen	Mediasi	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
Promosi jabatan	Prestasi Kerja	Promosi Jabatan	0.091	0.038	2.379
Komunikasi Organisasi	Prestasi Kerja	Promosi Jabatan	0.251	0.083	3.033

Sumber: Data Diolah, 2018

### Konversi Diagram Jalur ke Model Pengukuran

Eksogen	Mediasi	Endogen	Path Coefficient	Indirect Coefficient
Komitmen Organisasi		Prestasi Kerja	0.245	
Komitmen Organisasi	Prestasi Kerja	Promosi Jabatan	0.187	0.091
Komunikasi Organisasi		Prestasi Kerja	0.674	
Komunikasi Organisasi	Prestasi Kerja	Promosi Jabatan	0.378	0.251
Prestasi Kerja		Promosi Jabatan	0.372	

Sumber: Data Diolah, 2018

### Variabel Eksogen Yang Memiliki Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Komitmen Organisasi	Prestasi Kerja	0.245
Komitmen Organisasi	Promosi Jabatan	0.278
Komunikasi Organisasi	Prestasi Kerja	<b>0.674</b>
Komunikasi Organisasi	Promosi Jabatan	<b>0.629</b>
Prestasi Kerja	Promosi Jabatan	0.372

Sumber: Data Diolah, 2018

### Komitmen Organisasi Mempengaruhi Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap promosi jabatan. Hasil pengujian nilai T statistics hubungan antara komitmen organisasi terhadap promosi jabatan sebesar 2.612, yang menunjukkan nilai T statistics > 1.96. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap promosi jabatan. Menjelaskan bahwa organisasi sejauh ini masih berkomitmen untuk melakukan promosi jabatan terhadap para pegawainya secara berkesinambungan.

Hasil analisis dampak langsung komitmen organisasi terhadap promosi jabatan sebesar 0.187, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka cenderung dapat mempercepat promosi jabatan secara berkesinambungan. Sehingga apabila para pimpinan di Sekretariat

Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkalis tersebut semakin tinggi komitmennya, maka akan selalu ada promosi jabatan saat diperlukan.

#### **Komitmen Organisasi Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Hasil pengujian bahwa nilai T statistics hubungan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 3.730. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics  $> 1.96$ , yang menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. Kemudian nilai pengaruh langsungnya yang sebesar 0.091 menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan melalui prestasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi prestasi kerja yang disebabkan oleh semakin tingginya komitmen organisasi.

#### **Komitmen Organisasi Mempengaruhi Promosi Jabatan Melalui Prestasi Kerja**

Pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi terhadap promosi jabatan sebesar 0.091, menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan melalui prestasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi prestasi kerja yang disebabkan oleh semakin tingginya komitmen organisasi, cenderung dapat mempercepat promosi jabatan. Dari hasil tersebut ternyata prestasi kerja cenderung memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap promosi jabatan di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Para pimpinan di lembaga tersebut ternyata cenderung mempertimbangkan prestasi kerja pegawainya untuk mendapatkan promosi jabatan.

#### **Prestasi Kerja Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Nilai T statistics hubungan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan adalah sebesar 3.088, yang menunjukkan nilai T statistics  $> 1.96$ . Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Nilai sebesar 0.372 menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Yang mempunyai arti semakin tinggi prestasi kerja pegawai ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkalis, maka cenderung semakin cepat mendapatkan promosi jabatan.

#### **Komunikasi Organisasi Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Nilai T statistics hubungan antara komunikasi organisasi terhadap promosi jabatan adalah sebesar 4.064, menunjukkan nilai T statistics  $> 1.96$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap promosi jabatan. Nilai efek langsungnya sebesar 0.378 menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya semakin baik komunikasi organisasi maka cenderung dapat mempercepat promosi jabatan. Jika organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Bengkalis mampu meningkatkan komunikasinya terhadap para pegawai, maka cenderung akan mampu memberikan promosi jabatan yang sesuai dengan keinginan mereka. Namun jika komunikasi para pimpinan di organisasi lemah, maka promosi jabatan yang dilakukan cenderung akan membuat para pegawai tidak puas.

Komunikasi organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap promosi jabatan dibanding komitmen organisasi. Variabel yang memiliki total efek terbesar terhadap promosi jabatan adalah komunikasi organisasi dengan total efek sebesar 0.629. Dengan demikian komunikasi organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap promosi jabatan.

#### **Komunikasi Organisasi Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Nilai T statistics hubungan antara komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 16.092, sehingga nilai T statistics  $> 1.96$ . Menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja. Artinya, komunikasi organisasi yang semakin baik akan meningkatkan prestasi kerja para ASN di lingkungan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Bengkalis. Sebaliknya, jika organisasi lemah dalam melakukan komunikasi terhadap para pegawainya, maka prestasi kerja mereka cenderung rendah.

#### **Komunikasi Organisasi Mempengaruhi Promosi Jabatan Melalui Prestasi Kerja**

Nilai pengaruh tak langsung komunikasi organisasi terhadap promosi jabatan melalui prestasi kerja sebesar 0.251. Menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan melalui prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja yang



disebabkan oleh semakin baiknya komunikasi organisasi, cenderung dapat mempercepat promosi jabatan. Sehingga prestasi kerja mampu memperkuat promosi jabatan jika komunikasi yang terjalin antara para pimpinan (organisasi) dengan pegawainya meningkat. Bahwa pengaruh dominan terhadap prestasi kerja adalah komunikasi organisasi dengan total efek sebesar 0.674. Dengan demikian komunikasi organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja.

#### **D. PENUTUP**

##### **Kesimpulan**

Berikut kesimpulan dari penelitian ini:

1. Komitmen organisasi mempengaruhi promosi jabatan di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis. Kebiasaan melakukan promosi di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis menunjukkan tingginya komitmen para pimpinan (organisasi) terhadap apa yang sudah dicapai para pegawai atas kinerja mereka.
2. Komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis. Komitmen yang ditunjukkan para pimpinan (organisasi) di Setda Pemerintah Kabupaten Bengkalis akan membuat para pegawainya semakin meningkatkan prestasi kerja masing-masing.
3. Komitmen organisasi mempengaruhi promosi jabatan melalui prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis. Prestasi kerja yang meningkat akibat komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan promosi jabatan, sesuai dengan apa yang diinginkan para pegawai tersebut.
4. Prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan.
5. Komunikasi organisasi mempengaruhi promosi jabatan di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis. Komunikasi organisasi yang baik memuluskan jalannya promosi jabatan di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis. Sehingga tidak ada satupun para pegawai di lingkungan Setda Kabupaten Bengkalis akan mempertanyakan promosi jabatan yang berlangsung di lembaga tersebut.
6. Komunikasi organisasi mempengaruhi prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis. Komunikasi organisasi yang baik meningkatkan prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis.
7. Komunikasi organisasi mempengaruhi promosi jabatan melalui prestasi kerja di Kantor Setda Kabupaten Bengkalis. Komunikasi organisasi yang baik mampu meningkatkan prestasi kerja sekaligus promosi jabatan, dibandingkan dengan komitmen organisasi. Sehingga sekalipun komitmen organisasi di Setda Kabupaten Bengkalis tinggi, namun jika tidak dibarengi oleh komunikasi yang baik maka prestasi kerja dan promosi jabatan tidak berlangsung lancar.

##### **Saran**

1. Sebaiknya para pimpinan di Setda Kabupaten Bengkalis juga harus meningkatkan komitmen dan komunikasi organisasi agar prestasi kerja ASN meningkat, yang akan mempengaruhi jalannya promosi jabatan. Karena jika prestasi kerja pegawai semakin baik, tentu akan mempermudah melakukan promosi jabatan.
2. Untuk peneliti berikutnya, dianjurkan melakukan penelitian menggunakan variabel berbeda dan populasi yang lebih luas untuk melihat apa lagi yang mempengaruhi promosi jabatan di organisasi publik.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Augusty Ferdinand. 2006. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. BP. Undip, Semarang.
- Chen, Jui-Chen., & Silverthorne. (2008). “*The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan.*” *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 29 No. 7, 2008 pp. 572-582 q Emerald Group Publishing Limited 0143-7739 DOI 10.1108/01437730810906326.
- De Vito, J.A. (1997). *Human Communication*. (5th Edition). Boston: Pearson Education, Inc.
- Fu, Weihui., & Despande, Satish P. (2014). “*The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China’s Insurance Company*”. *J Bus Ethics* (2014) 124:339–349 DOI 10.1007/s10551-013-1876-y.
- Goris, J. R. (2007). Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *Journal of Management Development*, 26 (8). 737-752. doi:10.1108/0262171071077725
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). “*The impacts of organizational commitment on employee job performance.*” *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292–298.
- Meyer J. P., Allen, N. J. & Smith C. A. 1993. “Commitment to Organization and occupations : Extension and test of a three-component conceptualization”. *Journal of Applied Psychology*. 75(4) 538-551.
- Michael E, en. 2015. “Studi Tentang Promosi Dan Mutasi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Kutai Barat.” *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2015, 3 (1): 211-225 ISSN 2337-8670, [ejournal.pin.or.id](http://ejournal.pin.or.id).
- Prabowo, Bastian., Al Musadieq, Mochammad., & Ruhana, Ika. (2016). “*Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan, Malang).*” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 32 No. 1 Maret 2016| [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Sager, J.K. (1990). “*Reducing sales manager job stress*”. *The Journal of Consumer Marketing*, Vol. 7 No. 4, pp. 5-14.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc.
- Shadur, M .A., Kienzle, R., & Rodw ell, J.J. 2003. *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement*. *Group & Organizational Management*, Vol. 24, No.4 (December), pp.479-504.