



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT PENGEMBANGAN KAWASAN PERMUKIMAN KEMENTERIAN PUPR JAKARTA

¹Iqbal Hidayatulloh, ^{2*}Nani

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

dosen01704@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Disiplin kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Pengembangan Kawasan Permukiman. Metode penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisa regresi berganda, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji T test dan uji F. Hasil penelitian ini adalah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Pengembangan Kawasan permukiman Kementerian Pupr Jakarta nilai t hitung 23,887 > t tabel 1,984 atau nilai Sig 0,001 < 0,05. Persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 19,383 + 0,363 (X1)$. Determinasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 85,3% dan sisanya 14,7% dipengaruhi faktor lain. Terdapat Pengaruh Promosi jabatan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Pengembangan Kawasan permukiman Kementerian Pupr Jakarta nilai nilai thitung 9,442 > ttabel 1,984 atau nilai Sig 0,001 < 0,05. Persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 21,235 + 0,409 (X2)$. Determinasi Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 49,3% dan sisanya 50,7% dipengaruhi faktor lain. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Pengembangan Kawasan permukiman Kementerian Pupr Jakarta. Dengan nilai f hitung 291,113 > f tabel 3,090 atau probabilitas Sig 0,001 < 0,05. Persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 21,582 + 0,474 (X1) + 0,204 (X2)$. Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) dalam memberikan kontribusi sebesar 85,7% dan sisanya 14,3% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Promosi Jabatan dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect partially or simultaneously between work discipline and promotion on employee performance at the Directorate of Residential Area Development. This research method is an associative research with a quantitative approach. The population and sample in this study amounted to 100 respondents and used a saturated sampling technique. Methods of data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis test, correlation test, coefficient of determination test, T test and F test. The results of this study are that there is an influence of work discipline (X1) on employee performance (Y) at the Jakarta Residential Area Development Directorate, the t count is 23.887 > t table 1.984 or the Sig value is 0.001 < 0.05. The simple linear regression equation is $Y = 19.383 + 0.363 (X1)$. The determination of work discipline (X1) on performance (Y) is 85.3% and the remaining 14.7% is influenced by other factors. There is an effect of promotion (X2) on employee performance (Y) at the Jakarta Residential Area Development Directorate, tcount value 9.442 > ttable 1.984 or Sig value 0.001 < 0.05. The simple linear regression equation is $Y = 21.235 + 0.409 (X2)$. The determination of promotion (X2) on performance (Y) is 49.3% and the remaining 50.7% is influenced by other factors. There is a simultaneous effect of work discipline (X1) and promotion (X2) on employee performance (Y) at the Jakarta Residential Area Development Directorate. With a calculated f value of 291.113 > f table 3.090 or a Sig probability of 0.001 < 0.05. The multiple linear regression equation is $Y = 21.582 + 0.474 (X1) + 0.204 (X2)$. The determination of work discipline (X1) and promotion (X2) contributed 85.7% and the remaining 14.3% was influenced by other factors.

Keywords: Work Discipline, Position Promotion and Performance

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan di manfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai. Untuk membantu pemerintah dalam menampilkan suatu kinerja pelayanan publik yang baik, instansi haruslah mendukung dengan sumber daya instansi maupun organisasi yang ada secara maksimal. yang paling utama dari hal itu adalah sumber daya manusianya. Karena, setiap instansi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya manusianya.

Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya padal keunggulan teknologi atau tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya manusia yang mampu mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada di perusahaan.

Menurut Desseler (2015:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan". Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengendalian, strategi, hukum, dan hubungan masyarakat yang baik, agar fungsi serta sistem manajemen dapat berjalan dengan optimal. Suatu

instansi yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar - benar berdaya guna bagi suatu instansi. dengan demikian suatu instansi membutuhkan pegawai negeri sipil yang memiliki kinerja kerja yang tinggi akan memudahkan dan mempercepat suatu instansi mencapai target yang ditentukan. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kinerja pegawai adalah seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Oleh karena itu, peningkatan perlu ditangani secara serius agar dapat mewujudkan Kinerja kerja yang tinggi. Peran pemimpin juga sangat berpengaruh penting dalam meningkatnya kinerja kerja karyawan, pemimpin suatu instansi harus menanamkan prinsip kepada para pegawai negeri sipil atau agar termotivasi untuk meningkatkan kinerja kerja yang tinggi, antara lain: menanamkan prinsip disiplin kerja, memanfaatkan waktu secara maksimal, menghormati kontribusi rekan kerja, bersikap positif terhadap komentar negatif dan menanamkan prinsip tepat waktu.

Menurut Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah "suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan". Direktorat Pengembangan Kawasan permukiman Kementerian Pupr Jakarta merupakan unit kerja eselon 2 dibawah Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja

Kementerian PUPR, disebutkan bahwa Direktorat Pengembangan Kawasan Permukiman merupakan salah satu direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya yang memiliki tugas melaksanakan penyusunan dan perumusan kebijakan dan strategi, perencanaan, pelaksanaan kebijakan, pembinaan dan pengawasan, pembinaan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja, serta fasilitasi pemberdayaan penyelenggaraan kawasan permukiman. yang terdiri atas subdirektorat perencanaan teknis pengembangan kawasan permukiman, subdirektorat wilayah I, subdirektorat wilayah II, subdirektorat wilayah III dan subbagian tata usaha. yang beralamat di Jl. Pattimura No. 20, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12110.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki Pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi.

Direktorat Pengembangan Kawasan Permukiman merupakan salah satu direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya yang memiliki tugas melaksanakan penyusunan dan perumusan kebijakan dan strategi, perencanaan, pelaksanaan kebijakan, pembinaan dan pengawasan, pembinaan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja, serta fasilitasi pemberdayaan penyelenggaraan kawasan permukiman. yang terdiri atas subdirektorat perencanaan teknis pengembangan kawasan permukiman, subdirektorat wilayah I, subdirektorat wilayah II, subdirektorat wilayah III dan subbagian tata usaha. yang beralamat di Jl. Pattimura No. 20, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12110. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya

manusia yang dimiliki Pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi.

Setiap Instansi pasti mengetahui secara sadar bahwa pada dasarnya kinerja yang baik tidak lahir dengan sendirinya. Para pegawai harus disiplin, dengan diberitahu bagaimana peraturan maupun budaya dalam organisasi. Sehingga kinerja para pegawai menjadi optimal, dan target organisasi tercapai. disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Dalam hal seorang pegawai melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin anggota organisasi baik dia atasan atau bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana organisasi lebih kondusif. sehingga akan berdampak positif pada aktivitas organisasi.

Oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai harapan agar pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah "Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Disamping disiplin kerja variabel lain yang perlu diperhatikan yaitu Promosi Jabatan. Artinya Promosi Jabatan bisa dijadikan sebagai kekuatan psikologis terhadap sumber daya manusia, agar kinerja para pegawai di dalam Instansi bisa menjadi maksimal. Menurut Hasibuan (2016:108) "Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar

wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar". Sebab tanpa Promosi Jabatan, seorang Pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi tujuannya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang Pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki tujuan untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang menjadi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. dengan adanya Promosi Jabatan maka dengan sendirinya akan tumbuh didalam diri pegawai untuk melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi di dalam Instansi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian Dengan Judul "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Pengembangan Kawasan Permukiman Kementerian PUPR Jakarta**".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Kinerja individu dalam setiap kegiatan merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika

2. Disiplin Kerja

Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah "perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

3. Promosi Jabatan

Salah satu hal yang diharapkan pegawai dalam bekerja adalah peningkatan status dan jabatan atau diberikan promosi jabatan kepada pegawai, dengan adanya promosi jabatan dalam suatu instansi akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu alat yang sering digunakan oleh perusahaan dalam proses manajemen karier para pekerjaannya adalah promosi. Promosi jabatan tidak hanya menambah semangat kerja pegawai namun juga dapat menyiapkan kaderisasi kepemimpinan di masa depan bagi instansi. Menurut wahyudi (2015:173) menyatakan: "promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang".

METODE

1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 100 responden Direktorat Pengembangan Kawasan Permukiman Kementerian PUPR Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 100 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari

keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin_X1	100	21	36	28.40	4.285
Promosi_X2	100	20	34	26.15	3.820
Kinerja_Y	100	44	69	58.18	5.491
Valid N (listwise)	100				

Disiplin diperoleh *varians* minimum sebesar 21 dan *varians maximum* 36 dengan *rating score* sebesar 3,55 dengan standar deviasi 2,840. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 - 4,20 dengan kriteria baik. Untuk Promosi Jabatan diperoleh *varians* minimum sebesar 20 dan *varians maximum* 34 dengan *rating score* sebesar 3,27 dengan standar deviasi 2,615. Skor ini termasuk pada rentang sakala 2,60 - 3,40 dengan kriteria cukup baik. dan untuk kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 44 dan *varians maximum* 69 dengan *rating score* sebesar 3,64 dengan standar deviasi 5,818. Skor ini termasuk

pada rentang sakala 3,40 - 4,20 dengan kriteria baik.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients					
Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1(Constant)	19.383	1.708		11.345	.000
Disiplin	.363	.058	.923	23.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 19,383 + 0,363 X_1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut: Konstanta

sebesar 19,383 diartikan jika Disiplin tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja pegawai sebesar 19,383 point

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	21.235	3.730		5.437.000
	Promosi Jabatan	.409	.141	.700	9.707.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 21,235 + 0,409 X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 21,235 diartikan jika Promosi jabatan tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja pegawai sebesar 21,235 poin.

1) Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,924, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin Kerja sebesar 0,924 point maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,924 point.

2) Koefisien regresi Promosi Jabatan sebesar 0,702, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin Kerja sebesar 0,702 point maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,702 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.924**
	Sig. (1-tailed)		<.001
	N	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.924**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,924 artinya Disiplin Kerja memiliki

hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

		Promosi Jabatan	Kinerja
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1	.702**
	Sig. (1-tailed)		<.001
	N	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.702**	1

Sig. (1-tailed)	<.001	
N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,702 artinya Promosi Jabatan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.852	4.89527

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,853 artinya Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 85,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan

sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Promosi Jabatan Terhadap Kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.488	9.10421

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,493 artinya Promosi Jabatan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan

sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	19.645	1.683			11.673	<.001
DISIPLIN	1.354	.057	.924		23.887	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t



hitung > t tabel atau (23,887 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang di ajukan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	21.430	3.866		5.543	<.001
PROMOSI JABATAN	1.403	.144	.702	9.762	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,762 > 1,984), dengan demikian hipotesis yang

diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan terhadap kinerja.

dengan persamaan regresi $Y = 21,235 + 0,409 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,702 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,762 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel Disiplin kerja diperoleh *rating score* sebesar 3,55 dengan standar deviasi 2,840. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 - 4,20 dengan kriteria baik.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,27 dengan standar deviasi 2,615. Skor ini termasuk pada rentang sakala 2,60 - 3,40 dengan kriteria cukup baik.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 19,383 + 0,363X_1$, nilai korelasi sebesar 0,924 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 85,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (23,887 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh promosi jabatan Terhadap Kinerja pegawai

Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel Disiplin Kerja

Diperoleh *Rating Score* Sebesar 3,55 dengan Standar deviasi 2,840. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 - 4,20 dengan kriteria baik.

2. Variabel Promosi Jabatan

Diperoleh *rating score* sebesar 3,27 dengan standar deviasi 2,615. Skor ini termasuk pada rentang sakala 2,60 - 3,40 dengan kriteria cukup baik.

Saran

1. maka peneliti menyarankan agar semua pegawai lebih disiplin, lebih memperhatikan kewajibannya sebagai aparatur sipil negara yang profesional dan bertanggung jawab.
2. maka pimpinan di sarankan untuk lebih memperhatikan para pegawai yang memiliki masa kerja yang lama agar diberi peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih

tinggi, masa kerja pegawai yang relatif lama membuktikan bahwa pegawai tersebut loyal kepada instansi tersebut sehingga pantas untuk diberikan peluang lebih besar.

3. di sarankan agar pegawai jangan tergesa-gesa dalam mengerjakan suatu pekerjaan biasakan untuk mengecek ulang dan memeriksa semuanya dengan benar sehingga bisa mengetahui mana bagian yang masih kurang dan perlu di perbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Hakim. (t.thn.). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja. *Administrasi Publik (JAP)*, 1 No.5, 847-852.
- Abdullah, A. R. (2019). *Capailah prestasimu*. Bogor: Guepedia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agung, S. W. (2015). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya kepemimpinan*. Semarang: PT. Safari Salatiga.
- Bambang, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Sulita.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, S. S. (2019). *Analisis Regresi dan Korelasi*. Malang: CV IRDH.
- Edy, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada media group.
- Enny, M. (Manajemen Sumber Daya Manusia). 2019. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2020). *Desain Sistem Manajemen Kinerja*. Malang: Ahli Media Press.
- Hasibuan, M. S. (Manajemen Sumber Daya Manusia). 2014. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. D. (2018). *Desain Sistem manajemen Kinerja Kasus Industri Manufaktur dan jasa*. Jakarta: Ahli Media Press.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Personalia*.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter. (2019). *Manajemen* (Vol. 1 Edisi 13). Jakarta: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Erlangga.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safroni, L. (2018). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, S. (2018). *Metode Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.

- Sinambela, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke 6 ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Vera, D. W. (2020). *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 25). Gresik: Majalah Ekonomi.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kelima ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyawati, s. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. badung.Bali: CV. noah Aaletheia.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.