

Pengaruh Promosi Jabatan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPDR) Kota Tangerang Selatan

Komariyah ^{1*}, Ali Zaenal Abidin ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: komariyahnur003@gmail.com, alizaenalabidin@unpam.ac.id

Abstract The purpose of this study was to determine the effect of job promotion and work discipline on employee performance at the Regional People's Representative Council (DPRD) office of South Tangerang City. This study used a quantitative method, the sampling technique used slovin sampling, namely 75 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are Job Promotion has a significant effect on employee performance with a determination result of 57% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.908 > 1.993)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 56.8% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.787 > 1.993)$. Job Promotion and Work Discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 14.778 + 0.3331 X1 + 0.316 X2$. The coefficient of determination is 63% while the remaining 27% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F$ table $(61.211 > 2.38)$.

Keywords: Job Promotion, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling slovin yaitu sebanyak 75 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil determinasi 57% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,908 > 1,993)$. Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 56,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,787 > 1,993)$. Promosi jabatan dan Displin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14,778 + 0,3331 X1 + 0,316 X2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 63 % sedangkan sisanya sebesar sisanya 27 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel $(61,211 > 2,38)$.

Kata kunci: Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Kantor Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan merupakan suatu instansi pemerintahan dengan sumber daya manusia yang potensial diperlukan agar pemimpin dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan menyelesaikan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu pegawainya baik, itulah sebabnya mengapa suatu instansi akan berusaha untuk memaksimalkan kinerja pegawainya agar tujuan instansi dapat terwujud. Untuk mencapai tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan, karyawan harus memahami tujuan pekerjaan

tersebut, yang berarti bahwa pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdampak pada tujuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai diharapkan dapat bekerja dengan level terbaiknya. Sehingga dapat memastikan kinerja pegawai yang baik dan dapat dikembangkan lebih lanjut. Kantor DPRD kota tangerang selatan membutuhkan karyawan yang profesional, jujur dan bertanggung jawab atas tugasnya.

Kinerja didefinisikan sebagai output yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keahlian, pengalaman, komitmen dan waktu dengan kata lain, kinerja adalah pencapaian kerja yang diperoleh pada seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang diberikan. Dalam hal ini, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memantau setiap pekerja untuk melihat apakah mereka berhasil melaksanakan tugas dan kewajiban mereka dengan tepat dan sesuai dengan harapan. Penilaian kinerja ini sangat bermanfaat untuk menentukan kerja sama karyawan.

Kinerja karyawan merupakan inti dari keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, dan kinerja karyawan harus diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan. Ini karena penurunan kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja dan tujuan perusahaan secara keseluruhan, Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan

NO	Indikator	Realisasi				Keterangan
		Target	2022	2023	2024	
1.	Kualitas Kerja	100%	82%	83%	90%	Target tidak tercapai
2.	Kuantitas Kerja	100%	81%	80%	88%	Target tidak tercapai
3.	Pelaksanaan Tugas	100%	88%	85%	95%	Target tidak tercapai
4.	Tanggung Jawab	100%	92%	90%	92%	Target tidak tercapai

Sumber: Rekapitulasi Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan (2024)

Tabel 1. 1 menunjukkan bahwa terjadi ketidaktepatan dalam pencapaian target yang direncanakan. Terdapat penurunan dan kenaikan yang tidak stabil dalam kinerja pegawai pada tahun 2022 sampai dengan 2024 terakhir. Dilihat bahwa pada indikator kuantitas kerja menunjukkan angka realisasi di bawah target selama tiga tahun berturut-turut, secara khusus kuantitas kerja mengalami penurunan yang cukup signifikan serta

stabilitas hasil kerja pegawai yang buruk sehingga menunjukkan bahwa para pegawai belum memenuhi volume pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang diharapkan. penurunan ini disebabkan karna terjadinya ketidak mampuan para pegawai menyelesaikan tugas secara tepat waktu bahkan mereka cenderung mengurai jumlah pekerjaan yang dikerjakan sehingga hasil yang diperoleh pun sangat rendah dan tidak mencapai target perusahaan.

Tabel 1. 2
Data Pra Survey Promosi Jabatan Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Jumlah pegawai	Ya	Tidak
1.	Kejujuran pegawai menjadi pertimbangan utama dalam proses promosi jabatan	30	12	18
2.	Pegawai yang loyal belum tentu mendapatkan promosi jabatan	30	10	20
3.	Kecakapan saya dalam bekerja mendapatkan pengakuan dari atasan	30	13	17
4.	Prestasi kerja saya secara konsisten dinilai baik oleh pimpinan	30	11	19
5.	Kemampuan saya menjalin kerja sama menjadi pertimbangan dalam penempatan jabatan	30	14	16

(Sumber : Data Pra Survey Promosi Jabatan 2025)

Berdasarkan tabel 1.2 disimpulkan bahwa promosi jabatan belum dilaksanakan cukup baik pada intansi tersebut. Dapat dilihat bahwa terdapat banyak pegawai yang memilih tidak setuju pada pernyataan disetiap indikator dan juga banyak dipilih bahwa loyalitas atau kesetiaan pegawai terhadap intansi tidak secara otomatis menjamin pegawai tersebut akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 1. 3
Data Absensi (Kehadiran) Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari kerja	Target kehadiran	Realisasi Kehadiran	Keterangan
Januari	305	22	100%	95%	Target tidak tercapai
February	305	18	100%	93%	Target tidak tercapai
Maret	305	18	100%	89%	Target tidak tercapai
April	305	16	100%	91%	Targer tidak tercapai
Mei	305	18	100%	94%	Target tidak tercapai
Juni	305	18	100%	90%	Target tidak tercapai
Juli	305	23	100%	87%	Target tidak tercapai
Agustus	305	22	100%	95%	Target tidak tercapai
September	305	20	100%	86%	Target tidak tercapai
Oktober	305	23	100%	95%	Target tidak tercapai
November	305	20	100%	96%	Target tdak tercapai

Pengaruh Promosi Jabatan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPDR) Kota Tangerang Selatan

Desember	305	20	100%	91%	Target tidak tercapai
----------	-----	----	------	-----	-----------------------

(Sumber : Data Kantor DPRD Kota Tangerang Selatan 2024)

Hasil disiplin kerja pegawai yang berjumlah 305 orang, dari Januari hingga Desember 2024 terdiri dari 39 karyawan ASN dan 266 Karyawan Non-ASN. Persentase kehadiran menurun secara signifikan pada bulan Juni. Pelanggaran frekuensi kehadiran menyebabkan peringatatan Absensi. Di DPRD Kota Tangerang Selatan, ada masalah serius dengan kehadiran pegawai karena sering absen. Target kehadiran bulanan perusahaan belum tercapai, sehingga masih ada banyak karyawan yang tidak memperhatikan kehadiran mereka ditempat kerja

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Kasmir (2019 : 182) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berani berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik

Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2018 : 31) mengatakan bahwa promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu Tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan Menurut Hasibuan dalam Haryadi et.al (2022 : 43) mengatakan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/ upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian

Displin Kerja

Menurut Sutrisno (2019 : 87) disiplin adalah sikap hormat terhadap Peraturan dan ketetapan Perusahaan, yang ada didalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Perusahaan. Menurut Nurmansyah (2020 : 290) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah Tindakan manajemen

yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan standar organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 124) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Menurut Sugiyono (2020 : 14) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Kemudian menurut Noor (2016:38) “penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel -variabel ini diukur (biasanya dengan instrument) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur stastistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja	0,867	0,227	Valid
2.	saya selalu bersikap jujur terhadap teman kerja dan atasan	0,881	0.227	Valid
3.	Saya bekerja dengan prestasi yang membanggakan	0,888	0.227	Valid
4.	Saya memiliki prestasi dalam bekerja	0,852	0.227	Valid
5.	Saya dapat bekerja sama dengan atasan	0,830	0.227	Valid
6.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja	0,891	0.227	Valid
7.	Saya memiliki kecakapan dalam	0,866	0.227	Valid

Pengaruh Promosi Jabatan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPDR) Kota Tangerang Selatan

	bekerja			
8.	Saya cakup dalam bekerjasama dikantor	0,876	0.227	valid
9.	Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap intansi tempat saya bekerja	0,858	0.227	Valid
10.	Saya loyalitas terhadap atasan dalam bekerja	0,867	0.227	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan analisis validitas yang dihasilkan, seluruh bagian kuesioner pada variabel promosi jabatan (X1) menunjukkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,227), Oleh karena itu, setiap bagian dari kuesioner dianggap valid. Sehingga, kuesioner yang diperlihatkan sesuai jika diproses sebagai kebutuhan penelitian

Tabel 4.2
Hasil Uji Variabel Displin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r tabel	r hitung	Keterangan
1.	Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan	0,861	0.227	Valid
2.	Saya selalu hadir ditempat kerja sesuai jadwal pekerjaan	0,844	0.227	Valid
3.	Saya mampu menjaga kehadiran saya agar tidak mengganggu produktivitas tim	0,890	0.227	Valid
4.	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan	0,815	0.227	Valid
5.	Saya memahami dan melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan	0,834	0.227	Valid
6.	Saya selalu menjunjung tinggi peraturan perusahaan	0,842	0.227	Valid
7.	Saya menggunakan waktu yang efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	0,891	0.227	Valid
8.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efektif untuk menyelesaikan tugas	0,871	0.227	Valid
9.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	0,810	0.227	vallid
10.	Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan saya dengan atasan sesuai prosedur yang berlaku	0,898	0.227	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Berdasarkan analisis validitas yang ditemukan, seluruh bagian kuesioner pada variabel disiplin kerja (X2) diperlihatkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0.227), Oleh karena itu, setiap bagian dari kuesioner diindikasikan valid. Sehingga, kuesioner yang digunakan sesuai jika diproses sebagai data penelitian

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	0,817	0.227	Valid
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah pekerjaan yang diberikan	0,770	0.227	Valid
3.	Saya mampu bekerja dengan teliti dan meminimalkan kesalahan dalam setiap tugas	0,805	0.227	Valid
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0,797	0.227	Valid
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan masyarakat	0,827	0.227	Valid
6.	Saya mampu meningkatkan produktivitas kerja setiap harinya	0,774	0.227	Valid
7.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal dan aturan yang sudah ditetapkan	0,809	0.227	valid
8.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	0,805	0.227	Valid
9.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerja saya	0,750	0.227	Valid
10.	Saya bertanggung jawab terhadap atasan saya	0,529	0.227	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan analisis validitas yang ditemukan, seluruh bagian kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperlihatkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0.227), Oleh karena itu, setiap bagian dari kuesioner dianggap valid. Sehingga, kuesioner yang ditampilkan sesuai untuk diproses sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan data yang ditemukan dalam tabel, menghasilkan bahwa variabel promosi jabatan (X1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,963, disiplin kerja (X2) sebesar 0,959 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,917, fakta bahwa setiap variabel memiliki nilai alpha *cronbatch* lebih besar dari 0,600 menunjukkan bahwa semua ungkapan dapat diandalkan

Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov- Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		75	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.89459641	
Most Extreme Differences	Absolute	.075	
	Positive	.075	
	Negative	-.056	
Test Statistic		.075	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.359	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.347
		Upper Bound	.372

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan temuan dari uji normalitas , ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar 0,05. Oleh karena itu asumsi distribusi persamaan dalam uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PROMOSI JABATAN	.340	2.939
	DISIPLIN KERJA	.340	2.939

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah. 2025

Dari temuan pengujian multikolinieritas pada tabel ditunjukkan nilai *tolerance* variabel promosi jabatan sebesar 0,340 dan untuk disiplin kerja sebesar 0,340 dimana angka kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel promosi jabatan sebesar

2,939 dan variabel disiplin kerja sebesar 2, 939 dimana angka kurang dari 10. Dengan demikian modelregresi ini ditunjukkan tidak ada kandungan multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.726	1.600		3.579	<.001
	PROMOSI JABATAN	-.032	.063	-.100	-.505	.615
	DISIPLIN KERJA	-.039	.063	-.123	-.622	.536

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah ,2025

Terdapat temuan uji heteroskedastisitas model uji glesjer menemukan nilai signifikasi 0,615 untuk variabel promosi jabatan (X1) dan nilai signifikasi 0,536 untuk variabel disiplin kerja (X2) masing-masing dengan nilai signifikasi lebih dari 0,05 oleh karena itu, telah ditemukan bahwa model regresi yang digunakan pada data ini tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas, yang berarti bahwa data ini dapat digunakan sebagai data penelitian

Uji Auto Korelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin -Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.619	3.94832	1.687

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PROMOSI JABATAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah, 2025

hasil temuan pada tabel, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini diperlihatkan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,687 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Promosi Jabatan (X1) dan Displin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.778	2.421		6.104	<.001
	PROMOSI JABATAN	.331	.095	.427	3.477	<.001
	DISIPLIN KERJA	.316	.096	.406	3.304	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel , menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah $Y = 14,778 + 0,3331 X_1 + 0,316 X_2$. dari persamaaan ini, kesimpulan berikut dapat ditarik:

1. Dengan angka konstanta 14,778 kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai 14,778 poin jika variabel promosi jabatan (X1) dan displin kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau memiliki nilai Nol
2. Koefisien regresi promosi jabatan (X₁) dihasilkan 0,331 yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel X1 akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,331 poin. Nilai ini memperlihatkan hasil yang positif
3. Koefisien regresi displin kerja (X₂) adalah 0,316 merupakan nilai positif, yang menunjukkan adanya peningkatan satu unit pada varibel displin kerja (X2) akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,316 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Promosi Jabatan (X1) dan Displin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.619	3.94832

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PROMOSI JABATAN

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Merujuk pada hasil temuan diperlihatkan nilai koefisien korelasi bernilai 0,754 dengan nilai yang berkisar antara 0,600 dan 0,799 memperlihatkan variabel displin kerja dan promosi jabatan sangat terikat dengan kinerja pegawai

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Promosi Jabatan (X1) dan Displin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.619	3.94832

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PROMOSI JABATAN

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan temuan diperlihatkan koefisien determinasi 0,610 dapat diartikan bahwa variabel promosi jabatan dan displin kerja memengaruhi variabel kinerja pegawai dengan nilai 63,%. Faktor lain yang belum diteliti memengaruhi sebesar 27%

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Promosi Jabatan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.661	2.508		6.643	<.001
	PROMOSI JABATAN	.586	.059	.757	9.908	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Nilai t hitung berdasarkan temuan penelitian dalam tabel adalah lebih besar dari t tabel atau (9,908 lebih besar dari 1,993). Nilai signifikansi < 0.050 atau (0,01 < 0,050) memperlihatkan bahwa hal ini juga diperkuat. Oleh karena itu Ho ditolak dan H1 diterima,menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan sangat dipengaruhi oleh promosi jabatan

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Displin Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.852	2.419		7.379	<.001
	DISIPLIN KERJA	.587	.060	.753	9.787	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Nilai t hitung berdasarkan temuan penelitian dalam tabel adalah lebih besar dari t tabel atau (9,787 lebih besar dari 1,993). Nilai signifikansi < 0.050 atau (0,01 < 0,050) memperlihatkan bahwa hal ini juga diperkuat. Oleh karena itu Ho ditolak dan H1 diterima, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Nilai F pada temuan didapati lebih besar daripada F tabel, atau (61,211 lebih besar dari 2,38) seperti yang diperlihatkan oleh hasil uji dalam tabel. Selain itu, signifikansi yang kurang dari 0,050 atau (0,01 kurang dari 0,050) juga memperkuat temuan ini. Oleh karena itu, Ho ditolak dan H3 diterima, menunjukkan bahwa promosi jabatan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tangerang Selatan

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (UJI F) Secara Simultan Promosi Jabatan (X1) dan Displin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1908.457	2	954.228	61.211	<,001 ^b
	Residual	1122.423	72	15.589		
	Total	3030.880	74			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PROMOSI JABATAN

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjabaran bagian sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

4. Promosi jabatan memengaruhi terhadap kinerja pegawai dengan angka persamaan regresi $Y = 16,661 + 0,586 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,757 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 57,%. Dan uji hipotesis didapati nilai t hitung lebih besar t tabel (9,908 > 1,993). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai

5. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja menurut persamaan regresi $=Y = 17,852 + 0,587 X_2$. Nilai koefisien korelasi adalah 0,753 yang memperlihatkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Nilai determinasi adalah 56,8% dan hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa nilai t yang dihitung lebih besar dari nilai t tabel (9,787 lebih besar daripada 1,993) dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima memperlihatkan bahwa disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai
6. Promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,778 + 0,331 X_1 + 0,316 X_2$. nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,794 artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63.0% sedangkan sisanya 27 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (61,211 > 2,38). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: ZANAFI PUBLISHING.
- Algifari . (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi* . Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto , S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta : Rineka Cipta .
- Asmike , M., & Sari, O. P. (2022). *MANAJEMEN KINERJA "meningkatkan keunggulan bersaing"*. Madiun: UNIPMA PRESS.
- Badriyah , M. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . Bandung: CV PUSTAKA SETIA .
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATIF*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro .
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Bandung: ALFABETA.
- Hasibuan , M. S. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI REVISI*. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Hasibuan, S. M. (2019). *MANAJEMEN DASAR, PENGERTIAN DAN MASALAH*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian* . Depok : PT. RajaGrafindo Persedia

- Ilham, N. (2022). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIAA*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Istijanto. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Gramedia Pustaka .
- Kasmir . (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK)* . Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA .
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erawantiningih, E., . . . Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA konsep & studi kasus*. Kota Serang, Banten: CV.AA.RIZKY.
- Krisyanto , E. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI DAN KONSEP*. Kota Serang Banten: CV.AA. RIZKY
- laudon , K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management informatiom systems managing the digital firm*. pearson education .
- Mangkunegara, A. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAN*. Bandung: PT.REMAJA ROSDAKARYA.
- Marlius, D., & Syahrin , A. (2024). *PENGARUH PROMOSI JABATAN, DISPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. CABANG PADANG* . *Jurnal bina bangsa dan ekonomika* , 1338-1351 .
- MARWANSYAH. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . BANDUNG: ALFABETA.
- Novitasari , E. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen : Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen*. Yogyakarta : UNICORN. Riduwan . (2020). *Pengantar Statistika Sosial* . Bandung : Alfabeta .
- SAFUAN , & ISMARTAYA . (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . Bandung: Alfabeta.
- Santoso , S. (2019). *Statistik Parametik* . Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela, L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudjana. (2019). *Metode Statistika* . Bandung : Tarsido.
- Sugioyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R& D* . Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono . (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATTIF DAN KOMBINASI (MXED METHODS)*. Bandung: Alfabeta .
- Sukardi , M. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN KOMPTENSI DAN PRAKTIKNYA*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA konsep-konsep kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati , E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: PENERBIT YRAMA WIDYA .
- Sutrisno , E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana .
- Sutrisno, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA edisi pertama* . Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

- Thoifah, I. (2015). *Statistik Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif* . Malang: Madani .
- Tjiptono , F. (2019). *Kepuasan pelanggan (1 st ed ; A. Diana, Ed.)* . Yogyakarta : Penerbit Andi .
- Tjiptono, F. (2019). *Pemasaran jasa : Prinsip, Penerapan, Dan Penelitian (Terbaru ; A. Diana , Ed)* . Yogyakarta : Penerbit Andi .
- Umi , N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi* . Bandung : Agung Media.

JURNAL :

- Abidin, A. Z., & sasongko, R. C. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Linknet cabang Tangerang. *jurnal ilmiah ilmu manajemen dan kewirausahaan*, 194-207.
- Ariyanto, & Sriharjati, D. R. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan dan Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM AKSES YOGYAKARTA. *Jurnal Mitra Bisnis*, 1-13 .
- Basriani, A., & Martina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASMA PUJA DI PEKANBARU. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 15 - 28 .
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Takini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , 297.
- Faradiba, S., & Nurhayaty , E. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha RRI Jakarta . *Jurnal Ilmiah Multidisplin*, 16- 23 .
- Handayani, R., & Aldi, N. (2025). PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ID EXPRESS CABANG MERUYA SELATAN JAKARTA BARAT. *JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 15283-15294.
- Haryadi, N. R., Sunarsi , D., Erlangga , H., Nurjaya, & Wijandari , A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta . *MAMEN (Jurnal Manajemen)* , 41-48 .
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi* . Jombang: STIE Dewantara Jombang.
- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: ZANAFI PUBLISHING.
- Algifari . (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi* . Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto , S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta : Rineka Cipta .
- Asmike , M., & Sari, O. P. (2022). *MANAJEMEN KINERJA "meningkatkan keunggulan bersaing"*. Madiun: UNIPMA PRESS.
- Badriyah , M. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . Bandung: CV PUSTAKA SETIA .

- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATIF*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro .
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Bandung: ALFABETA.
- Hasibuan , M. S. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI REVISI*. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Hasibuan, S. M. (2019). *MANAJEMEN DASAR, PENGERTIAN DAN MASALAH*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian* . Depok : PT. RajaGrafindo Persedia
- Ilham, N. (2022). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIAA*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Istijanto. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Gramedia Pustaka .
- Kasmir . (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK)* . Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA .
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erawantiningsih, E., . . . Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA konsep & studi kasus*. Kota Serang, Banten: CV.AA.RIZKY.
- Krisyanto , E. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI DAN KONSEP*. Kota Serang Banten: CV.AA. RIZKY .
- laudon , K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management informatiom systems managing the digital firm*. pearson education .
- Mangkunegara, A. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAN*. Bandung: PT.REMAJA ROSDAKARYA.
- Marlius, D., & Syahrin , A. (2024). *PENGARUH PROMOSI JABATAN, DISPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. CABANG PADANG* . *Jurnal bina bangsa dan ekonomika* , 1338-1351 .
- MARWANSYAH. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . BANDUNG: ALFABETA.
- Novitasari , E. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen : Pengantar Menguasai Ilmu Manajemen*. Yogyakarta : UNICORN.
- Riduwan . (2020). *Pengantar Statistika Sosial* . Bandung : Alfabeta .
- SAFUAN , & ISMARTAYA . (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . Bandung: Alfabeta.
- Santoso , S. (2019). *Statistik Parametik* . Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela, L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudjana. (2019). *Metode Statistika* . Bandung : Tarsido.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R& D* . Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono . (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATTIF DAN KOMBINASI (MXED METHODS)*. Bandung: Alfabeta .

- Sukardi , M. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN KOMPTENSI DAN PRAKTIKNYA*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA konsep-konsep kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati , E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: PENERBIT YRAMA WIDYA .
- Sutrisno , E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana .
- Sutrisno, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA edisi pertama* . Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Thoifah, I. (2015). *Statistik Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif* . Malang: Madani .
- Tjiptono , F. (2019). *Kepuasan pelanggan (1 st ed ; A. Diana, Ed.)* . Yogyakarta : Penerbit Andi .
- Tjiptono, F. (2019). *Pemasaran jasa : Prinsip, Penerapan, Dan Penelitian (Terbaru ; A. Diana , Ed)* . Yogyakarta : Penerbit Andi .
- Umi , N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi* . Bandung : Agung Media.