

Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar

Ni Luh Putu Pande Ayu Witari ⁽¹⁾
Putu Sri Hartati ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Email : ayuw4439@gmail.com

Diterima: 30 Agustus 2021

Direvisi: 1 September 2021

Disetujui: 3 September 2021

ABSTRACT

Promotion of the position of a civil servant is one form of career pattern set by the government in order to create increased service to the community. Promotions can be influenced by various factors, including in this study the emphasis on work performance and work discipline. The purpose of this study was to determine the effect of work performance and work discipline on the job promotion of civil servants at the Denpasar City Culture Service. The number of samples taken were 35 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The test results show that: (1) work performance has a positive and significant effect on promotion; (2) work discipline has a positive and significant effect on job promotion; (3) work performance and work discipline have a positive and significant effect on job promotion. Suggestions that can be given to the Denpasar City Cultural Service are expected to increase the promotion of positions, work performance and work discipline of civil servants, namely the leadership of the Denpasar City Culture Service to make the level of honesty of civil servants a benchmark for promotion, placing civil servants in the position of the work department. that is in accordance with the educational background, and provides sanctions for violations committed by employees, either intentionally or unintentionally.

Keywords: Work Performance; Work Discipline; Job Promotion.

ABSTRAK

Promosi jabatan seorang pegawai negeri sipil merupakan salah satu bentuk pola karir yang ditetapkan pemerintah guna tercipta peningkatan pelayanan terhadap masyarakat. Promosi jabatan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya dalam penelitian ini ditekankan faktor prestasi kerja dan disiplin kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: (1) prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan; (3) prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Saran yang dapat diberikan kepada Diharapkan Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dalam meningkatkan promosi jabatan, prestasi kerja dan disiplin kerja pegawai negeri sipil yaitu pihak pimpinan Dinas Kebudayaan Kota Denpasar menjadikan tingkat kejujuran pegawai negeri sipil menjadi tolak ukur promosi jabatan, menempatkan pegawai negeri sipil pada posisi bagian kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya baik secara sengaja maupun tidak sengaja.

Kata Kunci: Prestasi Kerja; Disiplin Kerja; Promosi Jabatan.
Pendahuluan

Dalam rangka menunjang pembangunan nasional pada era reformasi saat ini dimana lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta memiliki peranan yang sangat penting. Unsur penentu utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien adalah sumber daya manusia. Demikian pula pada organisasi pemerintah (birokrasi) unsur manusia atau personalia memiliki kontribusi dalam menunjang organisasi pemerintahan disegala bidang tersebut. Dalam organisasi pemerintah, unsur manusia yang bekerja didalamnya disebut sebagai pegawai. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS, berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, merupakan WNI yang memenuhi kriteria tertentu, kemudian diangkat sebagai Pegawai PNS secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Terakit pengelolaan sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai negeri sipil perlu dikembangkan yang mana pengembangan pegawai merupakan syarat mutlak tercapainya suatu organisasi yang berdaya saing tinggi. Pengembangan pegawai negeri sipil dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir salah satunya berupa penempatan dan pemberian jabatan. Promosi jabatan mengacu pada suatu kenaikan posisi pegawai negeri sipil dari posisi sebelumnya ke jenjang posisi yang lebih tinggi (Fahmi, 2012).

Promosi jabatan tidaklah mudah didapatkan begitu saja, adapun ketentuan atau syarat kenaikan jabatan pada umumnya yaitu adalah menjadikan prestasi kerja dan disiplin pegawai sebagai tolak ukur (M. S. Hasibuan, 2012). Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian kerja pegawai negeri sipil pada periode tertentu yang telah memenuhi standar, target atau sasaran dan kriteria organisasi (Yurasti dan Mahdon, 2017). Prestasi kerja pegawai negeri sipil dapat ukur melalui tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (*output*) yang direncanakan dan disepakati antara pejabat penilaian dan pegawai negeri sipil yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja. Obyektivitas penilaian prestasi kerja PNS diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja dari tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Selain prestasi kerja, promosi jabatan dapat dilakukan dengan melihat disiplin kerja pada pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai negeri sipil untuk mentaati dan melaksanakan segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah baik yang tertulis maupun tidak tertulis..

Dinas Kebudayaan Kota Denpasar merupakan instansi yang dibentuk untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dinas Kebudayaan Kota Denpasar pada saat ini memiliki 35 pegawai negeri sipil dengan berbagai karakteristik dan latar belakang seperti tingkat pendidikan formal, dan jenis jabatan yang berbeda serta pelatihan yang telah dimiliki kepangkatan, masa kerja, pengalaman kerja dan sebagainya.

Fenomena yang berkembang pada saat ini khususnya pada instansi-instansi pemerintahan di Indonesia yakni terkadang pelaksanaan promosi tidak berdasarkan prinsip profesionalisme dan syarat obyektif yang ditetapkan dimana terkadang jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Pengakuan dalam hal ini bersifat relatif dan bukan mutlak artinya dapat saja seorang dapat dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari pegawai lain, meskipun dari pimpinan belum memuaskan. Selain itu munculnya penyimpangan dalam promosi pegawai menimbulkan adanya indikasi kolusi, nepotisme dan kedekatan dengan pimpinan.

Sebagaimana fenomena yang terjadi pada instansi-instansi pemerintahan khususnya pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dimana belum optimalnya pelaksanaan promosi jabatan pegawai negeri sipil yang dapat ditunjukkan dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Adanya pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar berlandaskan pada faktor kedekatan antara pimpinan dengan pegawai bersangkutan, tidak dilakukan berdasarkan analisis jabatan yang dibutuhkan dan cenderung terkesan ada faktor politis;
2. Adanya pergantian posisi jabatan yang dilaksanakan kurang berdasarkan norma atau standar dan kriteria serta berdasarkan pada tingkat pendidikan pegawai yang bersangkutan;
3. Adanya promosi yang kurang berorientasi pada kebutuhan yang riil/nyata sesuai dengan formasi riil yang dibutuhkan dilapangan.

Mengenai fenomena tersebut, ditunjukkan oleh masih adanya beberapa jabatan struktural (kepala bidang, kepala sub bidang, kepala sub bagian) yang tidak sepenuhnya memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 dan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 terutama persyaratan prestasi kerja. Promosi dalam jabatan struktural juga belum dilaksanakan melalui proses seleksi terbuka sebagaimana amanat UU. No.5 Tahun 2014.

Hal tersebut didukung dengan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan sepuluh orang pegawai negeri sipil yang menyatakan bahwa kondisi yang terjadi

saat pelantikan pejabat struktural di lingkungan kerja Dinas Kebudayaan Kota Denpasar yaitu adanya penempatan pegawai pada jabatan tertentu tidak sesuai dengan disiplin ilmunya dan adanya kedekatan emosional antara kepala daerah sebagai user (pemakai) dengan pegawai yang dipromosikan cenderung menjadi dasar kebijakan dalam mempromosikan pegawai menduduki jabatan struktural tertentu.

Permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan promosi jabatan yaitu mengenai kurangnya pemahaman pegawai negeri sipil terhadap regulasi atau dasar hukum, syarat dan ketentuan kenaikan jabatan fungsional, sehingga terdapatlah pegawai negeri sipil yang tidak memenuhi syarat kenaikan jabatan fungsional, pegawai negeri sipil yang kurang nilai angka kreditnya, publikasi ilmiah yang tidak memenuhi syarat, hingga pengelolaan berkas yang lambat dikarenakan jumlah pegawai tidak sesuai dengan beban kerja yang ada.

Sementara itu terkait permasalahan mengenai prestasi kerja pegawai, menurut Kadisbud Kota Denpasar, Bapak IGN Bagus Mataram menjelaskan bahwa sendiri sudah melaksanakan penilaian prestasi kerja pegawai sejak 1 Januari 2014, akan tetapi yang terjadi masih banyak ASN yang belum memahami perbedaan mendasar antara DP3 dengan SKP. Banyak pegawai negeri sipil belum menyadari pentingnya menyusun dan menyetorkan SKP di awal tahun, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 5 PP Nomor 46 Tahun 2011.

Pada pelaksanaannya, pegawai negeri sipil sering menghadapi permasalahan dalam pengisian SKP sebab mengisi SKP secara manual tentunya akan memakan lebih banyak tenaga dan waktu pegawai negeri sipil itu sendiri. Dalam pengisiannya pun sangat dibutuhkan ketelitian karena berhubungan dengan angka, seperti dalam melakukan perhitungan terhadap angka kredit karena menggunakan rumus tertentu. Sehingga banyak dijumpai pegawai negeri sipil yang malas mengisi SKP. Pertimbangan pertama tentu karena banyak waktu yang dibutuhkan dalam pengisian SKP tersebut. Selanjutnya, kesulitan dalam mengumpulkan data-data dan pengarsipan berkas-berkas hasil *print out* dalam satu tahun kerja.

Namun berdasarkan sudut pandang pegawai, sistem penilaian prestasi kerja dikatakan belum terlaksana secara menyeluruh dan belum objektif, selain itu sistem kepangkatan yang kurang berjalan sesuai harapan. Hal ini diduga dapat disebabkan karena hasil penilaian prestasi kerja yang belum sesuai dengan harapan pegawai, walaupun para pegawai negeri sipil merasa sudah melaksanakan pekerjaan sepenuhnya sesuai *job-description* masing-masing yang telah ditetapkan.

Selanjutnya berdasarkan adanya temuan pelanggaran peraturan tata tertib yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang mana sudah melebihi standarisasi yang telah ditetapkan instansi,

juga didukung dengan melihat keadaan langsung pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dimana dalam hal disiplin kerja antara lain nampak pada perilaku dan sikap dalam menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati segala peraturan kerja yang berlaku seperti terhadap ketentuan mengenai jam kerja, mekanisme dan prosedur kerja, ketepatan waktu dalam jam kerja serta pegawai belum sepenuhnya melaksanakan pekerjaan yang tertuang dalam sasaran kerja pegawai (SKP).

Dalam hal ini masih banyaknya pegawai negeri sipil yang tidak mematuhi jam kerja sehingga menyebabkan tingkat disiplin kerja masih kurang, beberapa pegawai negeri sipil kadang kala hadir terlambat dan pulang mendahului sebelum waktunya selain itu, optimisme hasil kerja yang dicapai, kerajinan bekerja, penyelesaian pekerjaan, dan fenomena-fenomena perilaku ketidakdisiplinan lainnya yang menggambarkan tinggi rendahnya semangat mereka dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa tingkat prestasi kerja pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar masih rendah, dilihat dari tingkat pendidikan terlihat bahwa belum semua pegawai di Dinas Kebudayaan berpendidikan sarjana. Selain itu juga diantara para pegawai rata-rata belum memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga diantara pegawai Dinas Kebudayaan Kota Denpasar tersebut belum terdapat pegawai yang diangkat dan dipromosikan serta dinaikan jabatannya karena tingkat disiplin kerja masih tergolong rendah. Sehingga berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.

Telaah literatur terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Sari, Yulianeu dan Fathoni (2017) menyatakan promosi jabatan sebagai peningkatan posisi pegawai negeri sipil pada suatu bidang tugas yang lebih baik, jika dibandingkan dengan sebelumnya dari baik dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggungnya. Adapun promosi jabatan dapat diukur melalui indikator yang diadopsi dari Ardana (2012) adalah sebagai berikut: (1) Senioritas; (2) Prestasi kerja; (3) Karsa dan daya cipta; (4) Tingkat loyalitas; (5) Kejujuran.

Mangkunegara (2016) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun prestasi kerja

dapat diukur melalui indikator yang diadopsi dari Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut: (1) Kualitas kerja; (2) Pengetahuan; (3) Penyesuaian pekerjaan; (5) Hubungan kerja.

Siagian (2016) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu bentuk pelatihan sebagai upaya memperbaiki ataupun membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai negeri sipil sehingga para pegawai tersebut dengan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dan bersikap professional serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Adapun disiplin kerja dapat diukur melalui indikator yang diadopsi dari Sutrisno (2013) adalah sebagai berikut: (1) Mematuhi semua peraturan organisasi; (2) Penggunaan waktu yang secara efektif; (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas; (5) Tingkat absensi.

Berdasarkan telaah literatur yang relevan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah suatu hal yang sangat diperlukan dalam sebuah instansi pemerintahan. Prestasi kerja dianggap dapat mempengaruhi promosi jabatan, dimana dengan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang seorang pegawai negeri sipil untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Seorang pegawai negeri sipil dapat dipromosikan selama pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan prestasi kerja mampu mempengaruhi promosi jabatan secara positif dan signifikan oleh Yurasti dan Mahdon (2017); Medhiantari dan Yuniari (2016); Ilyas (2020); Riyadi (2020); Hastady dan Wahyuni, (2021); Cressida (2013); Prasetio *et al.*, (2019); Arfina (2019); Masluchi *et al.*, (2018) yang menggambarkan bahwa jika pegawai negeri sipil memiliki prestasi kerja yang tinggi maka kesempatan mendapatkan promosi jabatan juga akan tinggi. Dari uraian tersebut, hipotesis pertama yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan

Promosi jabatan pegawai tidak hanya diukur melali penilaian prestasi kerja saja tetapi dari juga melihat dari disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan aktif terlibat dalam suatu organisasi. Apabila kualitas disiplin kerja tinggi, maka akan menyebabkan peningkatan promosi jabatan dimana pegawai yang memiliki disiplin tinggi dengan selalu mentaati peraturan organisasi yang berlaku akan mendorong

semangat kerja untuk bekerja secara maksimal, sehingga besar kemungkinan pegawai untuk diberikan penghargaan dari organisasi seperti promosi jabatan.

Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan disiplin kerja mampu mempengaruhi promosi jabatan secara positif dan signifikan oleh Damanik (2015); Riyadi (2020) yang menggambarkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil memiliki tinggi maka kesempatan mendapatkan promosi jabatan juga akan tinggi. Dari uraian tersebut, hipotesis kedua yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.

3. Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan

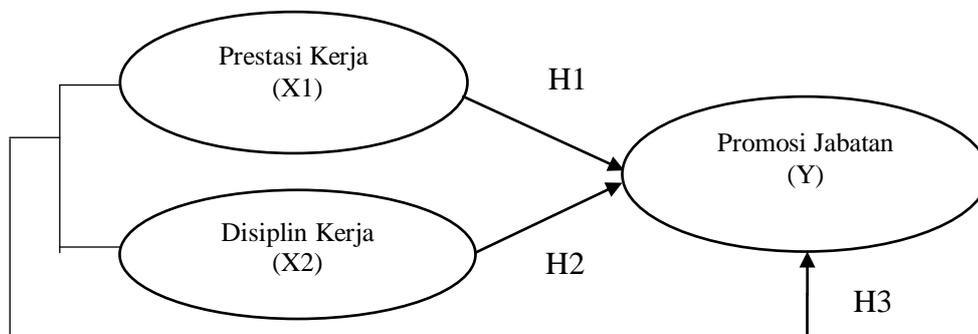
Seorang pegawai negeri sipil yang akan dipromosikan dianggap mempunyai prestasi kerja yang baik serta disiplin kerja yang tinggi, sehingga instansi tempat pegawai tersebut bernaung memberikan penghargaan ataupun kesempatan kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja dan disiplin yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai negeri sipil untuk meningkatkan prestasi dan disiplin kerja.

Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan prestasi kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi promosi jabatan secara positif dan signifikan oleh Riyadi (2020) Dari uraian tersebut, hipotesis kedua yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.

Metode Penelitian

Berdasarkan uraian hipotesis, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Riyadi (2020)

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebudayaan Kota Denpasar yang beralamat di Jalan Hayam Wuruk No.69 Denpasar. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah prestasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah promosi jabatan (Y). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik sampel jenuh sehingga dengan hal itu maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel sebesar 35 pegawai negeri sipil. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi dan kuesioner. Dalam metode angket penyusunan pernyataan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan penskoran 1-5. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji prasyarat dan uji hipotesis penelitian. Pada uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Sedangkan pada uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji f, uji t, dan analisis koefisien determinasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas keseluruhan item pernyataan variabel Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan memiliki koefisien korelasi $> r_{kritis}$ (0,300) sehingga dapat dinyatakan semua item pernyataan untuk Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan telah valid atau memenuhi syarat validitas. Selanjutnya berdasarkan uji reliabilitas item kuesioner memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.600 sehingga dapat dikatakan instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden menunjukkan nilai rata rata jawaban responden untuk variabel promosi jabatan adalah baik yaitu sebesar 3,98 dengan nilai tertinggi sebesar 4,34 pada pernyataan “Pegawai negeri sipil dengan kemampuan manajerial yang baik layak dipromosikan pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar”. Nilai rata rata terendah pada pernyataan “Dalam mempromosikan pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar tingkat kejujuran pegawai negeri sipil menjadi tolok ukur” dengan nilai rata rata 2,97.

Sementara untuk variabel prestasi kerja diketahui nilai rata rata jawaban responden adalah cukup baik yaitu sebesar 3,18 dengan nilai tertinggi sebesar 3,86 pada pernyataan “Pegawai negeri sipil selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok/tim untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama”. Nilai rata rata terendah pada pernyataan “Latar belakang pendidikan pegawai negeri sipil sesuai dengan bidang pekerjaan yang digeluti saat ini” dengan nilai rata rata 2,83.

Sedangkan untuk variabel disiplin kerja diatas diketahui nilai rata rata jawaban responden adalah baik yaitu sebesar 3,80 dengan nilai tertinggi sebesar 4,26 pada pernyataan “Pegawai negeri sipil selalu mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan”. Nilai rata rata terendah pada pernyataan “Pegawai negeri sipil tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan” dengan nilai rata rata 2,77.

Berdasarkan hasil uji normalitaas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,869 > signifikansi sebesar 0,05 sehingga nilai residual tersebut Normal. Selanjutnya berdasarkan uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel Prestasi Kerja dan Disiplin kerja > dari 0,10 dan nilai VIF < dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Sementara berdasarkan uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode Glejser hasil regresi antara variabel Prestasi Kerja dan Disiplin kerja dengan absolut residualnya menunjukkan bahwa koefisien dari masing-masing variabel Prestasi Kerja dan Disiplin kerja tidak ada yang signifikan (taraf signifikansi > 0,05). Sehingga tidak menjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,602	1,709		6,205	,000
	PRESTASI KERJA	,129	,089	,198	2,456	,004
	DISIPLIN KERJA	,720	,124	,788	5,794	,000

a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

Sumber : Data Diolah, 2021

Selanjutnya dari hasil angka yang ditabulasikan tabel 1., dapat dibuat model penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 10,602 + 0,129X_1 + 0,720X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Model diatas dapat dijelaskan dan dijabarkan pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan dimana (1) Nilai konstanta dalam model penelitian ini adalah sebesar 10,602, yang menjelaskan bahwa ketika variabel bebas (prestasi kerja dan disiplin kerja) sebesar 0 (nol), maka prediksi awal promosi jabatan oleh responden diperkirakan sebesar 10,602; (2) Nilai koefisien regresi variabel prestasi kerja bernilai positif, yaitu 0,129 (12,9%), artinya bahwa setiap peningkatan variabel prestasi kerja sebesar 1 satuan maka promosi jabatan juga akan meningkat sebesar 0,129 (12,9%), dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap; (3) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif, yaitu 0,720 (72,2%), artinya bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja

sebesar 1 satuan maka promosi jabatan juga akan meningkat sebesar 0,129 (12,9%), dengan asumsi variabel bebas lain nilainya tetap.

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,723 ^a	,523	,493	1,263

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI FINANCIAL, ABSENSI BIOMETRIK, MOTIVASI KERJA

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,523 (52,3%). Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari prestasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu promosi jabatan (Y) sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tahap selanjutnya peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil uji masing-masing hipotesis tersebut dijelaskan berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	6,205	,000
PRESTASI KERJA	2,456	,004
DISIPLIN KERJA	5,794	,000

Sumber: data diolah, 2021

Hasil pengujian hipotesis dengan uji-t di dapatkan nilai t-hitung prestasi kerja (X_1) 2,456 > dari t-tabel 1,684 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti dugaan penelitian yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dapat diterima yang berarti setiap peningkatan prestasi kerja maka akan mengakibatkan promosi jabatan akan meningkat juga.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan pegawai negeri sipil dapat ditingkatkan melalui indikator-indikator yang terkandung dalam prestasi kerja seperti kualitas kerja yang baik; pengetahuan yang tinggi terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; penyesuaian pekerjaan dan hubungan kerja yang baik. Hasil tersebut sejalan atau mendukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Prasetio et al., (2019); Yurasti dan Mahdona (2017) yang menyatakan bahwa prestasi kerja dapat mempengaruhi promosi jabatan secara positif dan signifikan.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji-t di dapatkan nilai t-hitung disiplin kerja (X_2) 5,794 > dari t-tabel 1,684 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_2

diterima. Ini berarti dugaan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dapat diterima yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja maka akan mengakibatkan promosi jabatan akan meningkat juga.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan pegawai negeri sipil dapat ditingkatkan melalui indikator-indikator yang terkandung dalam disiplin kerja seperti mematuhi semua peraturan organisasi; penggunaan waktu yang secara efektif; tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas; dan tingkat absensi. Hasil tersebut sejalan atau mendukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Damanik (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi promosi jabatan secara positif dan signifikan.

Tabel 4. Hasil uji F

Model		ANOVA ^b				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	55,916	2	27,958	17,523	,000 ^a
	Residual	51,056	32	1,595		
	Total	106,971	34			

a Predictors: (Constant), PRICE FAIRNESS, PRODUCT QUALITY

b Dependent Variable: KEPUTUSAN PEMBELIAN

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan kriteria pengujian uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig. > 0,05$, yaitu $27,958 > 3,23$ dan $sig. 0,000$, sehingga dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan (Y). Ini berarti dugaan penelitian yang menyatakan bahwa prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dapat diterima yang berarti setiap peningkatan prestasi kerja dan disiplin kerja maka akan mengakibatkan promosi jabatan akan meningkat juga. Hasil tersebut sejalan atau mendukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Riyadi (2020) yang menyatakan bahwa prestasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi promosi jabatan secara positif dan signifikan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar; 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar; 3) prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar, dapat diberikan saran sebagai berikut: 1) Dinas Kebudayaan Kota Denpasar diharapkan menjadikan tingkat kejujuran pegawai negeri sipil menjadi tolak ukur dalam melakukan promosi jabatan agar promosi jabatan pegawai negeri sipil dapat terlaksana sesuai dengan prosedur, jujur, adil, dan tidak berpihak; 2) sebaiknya pihak Dinas Kebudayaan Kota Denpasar menempatkan pegawai negeri sipil pada posisi bagian kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan; 3) pihak pimpinan pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar diharapkan selalu menegakkan peraturan-peraturan yang berlaku terhadap pegawainya dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya baik secara sengaja maupun tidak sengaja seperti halnya tidak hadir dengan tanpa keterangan atau alasan yang jelas.

Daftar Pustaka

- Ardana, I komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arfina, A. (2019). Efektifitas Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian Dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Buton. *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 2(1), 22–36. <https://doi.org/10.35326/kybernan.v2i1.468>
- Cressida, F. (2013). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 3(1), 73605.
- Damanik, E. O. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Yayasan Universitas Simalungun. *Jurnal Manajemen*, 4(2).
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Albeta.
- Gummelar, B. D. (2018). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Percieved Price Fairness, Strategi Diferensiasi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Konsumen Tugu Chocolate Di Kotagede Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(2), 129–136.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Hastady, D. R. G., dan Wahyuni, S. (2021). Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja serta loyalitas terhadap promosi pegawai The influence of work performance and work experience and loyalty to employee promotions. *JURNAL FEB UNMUL*, 17(1), 158–164.
- Ilyas. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Beringin Life. 4(3), 51–58.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masluchi, R., Wahyudi, P., dan Mufidah, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal EMA*, 3(2), 11–15.
- Medhiantari, I. A. N., dan Yuniari, M. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(7), 2035–2049.
- Prasetyo, E. T., Lie, D., Butarbutar, M., dan Putri, D. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada (Pdam) Tirtauli Cabang I Pematangsiantar.

SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 7(1), 15–23.

- Riyadi, Sugeng. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bambi. *Jurnal Syntax Admiration*, 1(4), 434–447.
- Sari, A. W., Yulianeu, Y., Warso, M. M., dan Fathoni, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Dan Rotasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Spbu Coco Wiladah Semarang. *Journal Of Management*, 3(3).
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Prenada Media.
- Yurasti dan Mahdona. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan di Rsi Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat. *Menara Ekonomi*, 3(6), 54–62.
- Yurasti dan Mahdon. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan Di Rsi Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Menara Ekonomi*, 3(6).