

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Agung Saputra Sanjaya⁽¹⁾, Senen Mustakim⁽²⁾,

Universitas Sang Bumi Rua Jurai⁽²⁾

**email korespondensi: agungsaputrasanjaya@gmail.com*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 34 responden penelitian. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 70,4%. Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 80,8%. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 81,8 %.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai

Abstract. This research aims to determine the effect of work discipline and promotion on employee performance in the regional secretariat of Central Lampung district. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 34 research respondents. Based on the research results, there is an influence of Work Discipline on Employee Performance of 70.4%. There is an influence of Position Promotion on Employee Performance of 80.8%. There is an influence of Work Discipline and Position Promotion together on Employee Performance of 81.8%.

Keywords: Work Discipline, Position Promotion, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dinamika perubahan global membawa konsekuensi bagi Pemerintah Daerah untuk mengupayakan pemberdayaan aparatur untuk lebih profesional dan transparan dalam menyelenggarakan fungsi pelayanan publik. Pelaksanaan pelayanan pada masyarakat secara efektif, efisien dan bertanggung-jawab perlu direalisasikan dengan mengacu pada arah dan kebijakan yang terstruktur dari Pemerintah Pusat

ke Daerah. Oleh karena itu, dengan sendirinya hal ini menuntut arah kebijakan peningkatan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) serta mengubah etos kerja mereka yaitu menuju kepada perilaku yang mampu menghadapi segala tantangan dalam melaksanakan aktivitas di segala bidang guna mencapai tujuan yang telah dicanangkan.

Intisari dari pengelolaan sumber daya manusia (pegawai) dalam suatu organisasi

adalah tertuju pada upaya peningkatan kinerja yang menunjukkan kecakapan pegawai dalam pelaksanaan peran dan fungsinya. Dengan kata lain, kinerja setiap pegawai diukur menurut batasan-batasan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Di sinilah kemampuan kerja pegawai menjadi indikator bagi organisasi apakah di masa yang akan datang akan tetap mampu mempertahankan eksistensi serta menjawab setiap tantangan dan perubahan yang terjadi pada segala macam aspek.

Penekanan pentingnya pelaksanaan disiplin kerja kepada setiap anggota organisasi perlu dipertegas, guna memastikan apakah panduan operasional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sudah sejalan pada upaya mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien. Disiplin mengikat semua pegawai untuk mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada suatu organisasi. Tingkat disiplin kerja pegawai pada dasarnya dapat terlihat dari kehadiran, pada saat masuk kantor apakah masih ada pegawai yang datang terlambat, ataukah tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan baik saat pegawai datang dan pulang kerja. Perilaku negatif ini termasuk dalam kategori sikap pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin yang diterapkan di dalam organisasi. Untuk itu, terhadap sikap demikian perlu pelaksanaan penjatuhan sanksi terhadap pelanggar disiplin dilakukan dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

Pelaksanaan disiplin kerja juga diharapkan memberikan keluaran yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini karena dengan disiplin yang baik dari seorang pegawai, maka merefleksikan besarnya rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri pegawai, maka pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan semangat sesuai target waktu yang telah ditentukan dengan pengorbanan tenaga, pikiran, biaya dan lainnya.

Fenomena yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah tentang pelaksanaan disiplin kerja masih terasa belum maksimal.

Faktor lain yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai salah satunya dengan pelaksanaan promosi jabatan untuk pegawai yang mampu memberikan kontribusi lebih kepada organisasi. Promosi jabatan merupakan proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Berkaitan dengan promosi pegawai di lingkungan instansi pemerintah memberikan peran penting bagi setiap pegawai untuk dapat mengukur kemampuan serta kecakapan yang bersangkutan dengan suatu jabatan yang lebih tinggi. Pada dasarnya promosi harus berdasarkan hasil penilaian kecakapan pegawai secara tertulis tetapi ada kalanya berdasarkan senioritas.

Fenomena yang terjadi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

berkaitan dengan promosi jabatan adalah kurangnya minat pegawai terhadap kompetisi untuk menduduki suatu jabatan, karena pegawai menganggap promosi jabatan sangat erat kaitannya dengan faktor kedekatan dengan pimpinan. Hal ini diyakini sebagai salah satu sebab pegawai enggan menunjukkan performa terbaiknya sehingga kualitas dari hasil suatu pekerjaan jarang diperhatikan.

Melihat fenomena yang terjadi tentang kondisi faktual disiplin kerja dan promosi jabatan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, maka dengan sendirinya berdampak kepada permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Kinerja pegawai yang belum optimal sangat mempengaruhi pencapaian progres kerja organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi capaian target dan realisasi program kerja yang telah direncanakan.

Mengacu pada uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa perlu meneliti dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.**

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Objek Penelitian ini adalah permasalahan disiplin kerja, promosi jabatan dan kinerja pegawai.

Jumlah sampel sebesar 20% dari seluruh pegawai sehingga berjumlah 34 orang pegawai. Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (quisioner) kepada responden yaitu pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.
2. Data Skunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, web site, dan sebagainya.

Alat analisis yang digunakan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas menggunakan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,839 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Disiplin Kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $t = 8,717 > t_{tabel} 1,696$. Besarnya koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 70,4%. Dengan persamaan regresi Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai adalah sebesar $Y = 6,467 + 0,806 X1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,806 point. Hal ini memberikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Promosi Jabatan (X2) dan variabel Kinerja Pegawai

(Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,899 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung $t = 11,604 > t_{tabel} 1,696$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 80,8%, Untuk model persamaan Promosi Jabatan regresinya adalah $Y = -1,068 + 0,999 X2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,999 point. Hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil $F_{hitung} = 69,547$ jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,276$. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,904 termasuk dalam kategori sangat kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan secara

bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, sebesar 81,8% dan sisanya sebesar 18,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $t = 8,717 > t_{tabel} 1,696$. Dengan Persamaan regresi $Y = 6,467 + 0,806 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 0,806 point. Besarnya hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar 0,839 termasuk dalam kategori Sangat Kuat, sedangkan besarnya pengaruh (KD) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung $11,604 > t_{tabel} 1,696$. Persamaan regresi Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = -1,068 + 0,999 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 0,999 point. Besarnya hubungan Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai adalah 0,899 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Sedangkan besarnya pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dibuktikan hasil perhitungan uji F thitung memperoleh hasil 69,547 jauh lebih besar dari nilai

Ftabel 3,276. Persamaan regresi Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = -0,883 + 0,201 X_1 + 0,795 X_2$. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 81,8% dan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya hubungan Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,904 termasuk dalam kategori Sangat Kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I Gede Purnawan, Bagia, I Wayan, Cipta,Wayan. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 4, No 1 (2016).
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta
- Astuti, Astuti. 2018. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang. *Jurnal – Repository Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga* (2018)
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Deswita, Pamela. Indrawati, Mei. Utari, Woro. 2018. Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*. Volume 1, Nomor 1, Januari–Maret 2018:
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr. 2013. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. (terjemahan Agus Dharma) Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta. BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Permatasari, Oktaviani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto. *JEBDEER Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research* Volume I Nomor 1 September 2017
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, cetakan kedua. Jakarta, RajaGrafindo Persada,

Agung Saputra Sanjaya : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di
Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah