

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU

Nurul Syahmi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

Email: syahminurul0@gmail.com

diterima: 15/02/2024; direvisi:11/03/2024; diterbitkan: 30/04/2024

Abstract: The Riau Province Central Statistics Agency is one of the representative institutions of the Central Statistics Agency in the region which has the main task of providing basic statistical data in accordance with the provisions of the applicable laws and regulations. This research was conducted at the Riau Province Central Statistics Agency Jalan Pattimura NO.12 Pekanbaru, Riau. The aim of this research is to determine the effect of work performance assessment and work discipline on job promotion. This type of research is quantitative. The population in this study were employees of the Riau Province Central Statistics Agency, totaling 83 people. And the sample in this study was all ASN employees except the leadership, so the sample taken was 65 employees. The results of this research show that work performance appraisals influence job promotions, work discipline influences job promotions, job performance assessments and work discipline influence job promotions.

Keywords: *Work Performance Assessment, Work Discipline, Position Promotion*

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Penilaian pada variabel X1,X2 dan Y di Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Pegawai merupakan komponen paling utama dalam sebuah perusahaan atau instansi Negara, yang dimana memiliki peran penting dalam setiap kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh suatu instansi. Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau telah melakukan pengembangan mekanisme manajemen sumber daya manusia menggunakan cara pemberian kompensasi kepada pegawai berupa peningkatan dalam karir pegawai. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan lewat kenaikan pangkat. Target promosi membuat pegawai merasa dihargai dan dibutuhkan dan Diakui kemampuan kerjanya oleh atasan. membuat masing-masing pegawai menghasilkan loyalitas yang besar. Promosi jabatan adalah salah satu bentuk perkembangan karier yang

diinginkan oleh seluruh pegawai karena bagi pegawai Promosi jabatan adalah proses peningkatan posisi tenaga kerja jenjang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Proses ini tidak sederhana dan memerlukan pemenuhan berbagai persyaratan, termasuk evaluasi prestasi kerja dan disiplin sebagai faktor utama dalam promosi jabatan.

Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, selalu mengelola karyawan dengan sangat baik, salah satunya dengan adanya penerapan promosi jabatan pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, selalu mengelola karyawan dengan sangat baik, salah satunya dengan adanya penerapan promosi jabatan pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Tetapi untuk menerapkan promosi jabatan tidaklah mudah harus memiliki unsur-unsur penilaian yang sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Yaitu penilaian menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan penilaian mengenai perilaku kerja pegawai.

Tabel 1 Penilaian Presentasi Kerja Pegawai

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Penilaian SKP	Jumlah Penilaian SKP	Ket
2019	76	6.384	84	Penilaian SKP pegawai meliputi sebagai berikut : Disiplin, Kerja sama, Kepemimpinan, Integritas, Komitmen, Orientasi Pelayanan
2020	76	6.080	80	
2021	79	6.557	83	
2022	81	6.804	84	
2023	83	7.055	85	

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat hasil dari evaluasi kinerja karyawan dimana pada tahun 2023 meningkat dalam penilaian prestasi kerja dengan rata-rata penilaian yaitu sebanyak 7.055 dan jumlah penilaian SKP 85 dari 83 orang sedangkan yang paling rendah dalam evaluasi pencapaian kerja pada tahun 2020 pada evaluasi pencapaian kerja dengan rata-rata penilaian yaitu sebanyak 6.080 dan jumlah penilaian SKP 80 dari 76 orang. Penilaian evaluasi kinerja karyawan ini dilakukan sekali dalam setahun.

Dengan adanya unsur unsur Evaluasi kinerja dalam mencapai peningkatan posisi maka pegawai akan lebih berusaha meningkatkan Komponen dalam penilaian prestasi kerja seperti Sasaran Kerja tenaga kerja (SKP) serta meningkatkan produktivitas dalam bekerja yang sangat berdampak baik bagi instansi salah satunya dapat meningkatkan kinerja dan membuat operasional berjalan dengan lancar. Namun yang terjadi bahwa Di instansi tersebut, promosi jabatan lebih diutamakan bagi karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama. tapi kenyataan bahwa seorang karyawan yang paling senior tidak selalu berprestasi, namun tetap mendapatkan promosi karena pengalaman kerjanya. Pengalaman yang baik tidak menjamin kinerja yang baik. Oleh karena itu, promosi seharusnya didasarkan pada kualitas pengalaman kerja karyawan di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Ketertiban kerja adalah sikap yang menunjukkan saling Menghormati dan mematuhi peraturan, serta siap menerima

sanksi jika melanggar aturan perusahaan (Adawiyah, R. 2018:5). Adapun berikut ini data yang menggambarkan tingkat absensi pegawai ASN Periode 2019-2023

Tabel 2 Absensi Pegawai

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Pegawai Efektif	Absensi Pegawai Pertahun Alpha	Persentase (%)
2019	76	251	19.076	10	96%
2020	76	235	17.860	14	94%
2021	79	245	19.355	15	94%
2022	81	238	22.923	14	94%
2023	83	240	19.920	17	93%

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2023

Gambar ini menjelaskan tentang absensi pegawai dari tahun 2019-2023 angka ketidak hadiran pegawai cukup tinggi dan meningkat dari tahun ke tahun. Dilihat dari jumlah absensi alpha ditahun 2023 sebanyak 17 kali. Untuk evaluasi mengenai disiplin kerja perlu di lakukan untuk menunjang pegawai lebih disiplin serta membantu atasan untuk penilaian setiap pegawai mengenai kedisiplinan dan syarat untuk dapat peningkatan posisi.

Promosi jabatan adalah proses peningkatan posisi pegawai negeri sipil yang mencakup Tanggung jawab yang lebih berat menghasilkan prestasi yang lebih tinggi, serta peningkatan gaji dan Tunjangan tambahan yang sebanding dengan beban kerja yang ditanggung. Melayu S.P Hasibuan (2016:108).

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi kerja adalah proses evaluasi kinerja pegawai oleh organisasi. Sedarmayanti (2017:143). Variabel X1 bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan penilaian ini, manajemen dapat menilai sikap, perilaku, pencapaian tugas, serta potensi pengembangan karyawan. Contoh dengan adanya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dapat memuat berbagai target dan nilai yang jelas dalam setiap tugas pokok seorang pegawai.

Adapun beberapa Mangkunegara (2014:85), indikator untuk menilai prestasi kerja meliputi:

1. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan seseorang karyawan berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan perusahaan guna mencapai efisiensi dan hasil yang optimal.
2. Tanggung jawab
Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
3. Kepemimpinan
Kemampuan Seseorang berusaha meyakinkan orang lain agar boleh dimanfaatkan dalam menjalankan proyek utama.
4. Ketertiban
Kedisiplinan adalah satuperilaku hormat,dll. Karyawan diwajibkan untuk mematuhi aturan yang ada dan harus bersedia menerima sanksi tegas jika menyalahi tanggung jawab dan kekuasaan yang telah dimandatkan oleh perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong perubahan perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kepatuhan peraturan instansi (Rivai,2018:599). Sutrisno (2016:9) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

1. besarnya perhatian pekerja pada target instansi.
2. motivasi kerja yang tinggi serta gagasan dari pekerja
3. Besarnya tanggung jawab yang diemban karyawan dalam menjalankan tugas.
4. Meningkatnya rasa kepemilikan dan solidaritas di antara karyawan.
5. Peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja.Promosi Jabatan

Kenaikan pangkat merupakan peralihan dari jabatan sebelumnya ke yang lebih baik lagi dengan tanggung jawab yang besar, biasanya disertai kenaikan gaji atau upah lainnya Rofiq Noorman Haryadi et al, (2022:41).

Menurut Oktavia (2021:196) ada beberapa indikator Hal yang dipertimbangkan :

1. pencapaian kerja: Hasil kerja yang optimal
2. Disiplin: Mematuhi peraturan dalam perusahaan atau instansi.
3. Kecakapan: Kemahiran dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan.
4. Pendidikan: Pendidikan terakhir pegawai.
5. Loyalitas: Setia dan bekerja secara maksimal untuk perusahaan.
6. Kepemimpinan:Kemampuanmengendalikan dan membentuk dalam kerja team.
7. Kerjasama: Mampu bekerjasama sesama pegawai dan kerja sama dengan atasan.
8. Komunikatif: Dapat berkomunikasi dengan sangat baik dan efektif.

Hipotesis

Penilaian Prestasi kerja memengaruhi promosi jabatan; pegawai dengan kinerja tinggi memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Promosi diberikan kepada pegawai yang menunjukkan hasil kerja yang baik yang Sudah memadai, dan penilaian prestasi kerja seluruh karyawan. berhak mendapatkan penghargaan, Peluang untuk promosi jabatan tergantung pada hasil evaluasi prestasi kerja karyawan. (Setiawan, 2018:4).

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan di tempat kerja. Karyawan yang disiplin cenderung menghasilkan kinerja terbaik Dampak positif dari disiplin kerja yang baik adalah peningkatan efisiensi dengan penggunaan sumber daya dan waktu yang lebih sedikit. Tingkat disiplin kerja

yang tinggi pada pegawai juga meningkatkan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan menurut (Riyadi, 2020:434).

H2: Pengaruh Disiplin Kerja pada Promosi Jabatan

Pekerja mendapatkan promosi diperhitungkan memiliki pencapaian dan disiplin tinggi, sehingga institusi memberikan kesempatan untuk mendapatkan Posisi yang lebih tinggi. Kenaikan jabatan diberikan Untuk mereka yang menunjukkan kinerja serta ketertiban yang baik, yang mendorong pegawai untuk memperbaiki kedua aspek tersebut. Prestasi evaluasi kinerja memiliki dampak mempengaruhi kenaikan pangkat.

H3: Dampak dari Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kenaikan Jabatan

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai ASN Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Populasi Dan Sampel

Dalam studi ini, populasi yang dimaksud adalah pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau sebanyak 83 pegawai. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, akan digunakan kriteria khusus yaitu seluruh pegawai ASN yang ada di badan pusat statistik provinsi riau kecuali Pimpinan, maka Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 65 orang pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Dengan adanya Teknik pengambilan sampel membuat data lebih relevan melalui wawancara dan kuesioner yang diajukan kepada responden terkait fenomena yang diteliti, serta pengamatan langsung. Skala Likert digunakan untuk mengukur dan menghitung skor/bobot setiap karyawan. Jawaban setiap responden yang menggunakan skala likert yang berisi lima tingkat

Ss = 5, S = 4, Ks = 3, Ts = 2, Sts = 1

teknik wawancara dapat medapatkan informasi yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan. Melakukan Observasi merupakan pengamatan langsung terhadap aktivitas dalam lingkungan kerja serta evaluasi kinerja yang berhubungan dengan penelitian ini.

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan pendekatan ilmiah yang bersifat konkret, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Ideantifikasi Dan Operasional Variabel

1. Penilaian Prestasi Kerja

Indikator:

1. Kerjasama
2. Tanggung jawab
3. Kepemimpinan
4. Kedisiplinan

2. Disiplin Kerja

Indikator:

- a. Disiplin pada waktu kerja
 - Kehadiran
 - Jam kerja
- b. Disiplin pada perilaku kerja
 - Sikap serta etika
 - Tanggung jawab proyek
- c. Disiplin pada peraturan
 - Kepatuhan pada standar waktu penyelesaian kerja
 - Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib

3. Promosi Jabatan

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Disiplin
- c. Kecakapan
- d. Pendidikan
- e. Loyalitas
- f. Kepemimpinan
- g. Kerjasama
- h. Komunikatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar beberapa pertanyaan kepada pegawai negeri sipil yang berada di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Berikut adalah hasil deskripsi responden pegawai negeri sipil berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur responden, dan pendidikan terakhir.

Hasil Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_1)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r) Hitung	R TABEL (taraf signifikan 5%)	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja (X_1)	Indikator 1	0,828	0,244	Valid
	Indikator 2	0,633	0,244	Valid
	Indikator 3	0,831	0,244	Valid
	Indikator 4	0,831	0,244	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari Uji validitas yang dilakukan dengan SPSS versi 23 menunjukkan. dari 4 item pertanyaan variabel penilaian prestasi kerja Dalam penelitian ini, (r hitung) untuk semua item melebihi r-tabel ($> 0,244$), yang menandakan bahwa semua item pertanyaan valid sebagai instrumen pengukur variabel dan dapat dipakai dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5.10

Variabel	Indikator	Korelasi (r) Hitung	R TABEL (taraf signifikan 5%)	Keterangan
Disiplin Kerja (X_2)	Indikator 1	0,716	0,244	Valid
	Indikator 2	0,353	0,244	Valid
	Indikator 3	0,538	0,244	Valid
	Indikator 4	0,600	0,244	Valid
	Indikator 5	0,562	0,244	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari data diatas didapat dari 5 item pertanyaan variabel disiplin kerja, studi ini

memiliki (r hitung) dengan Setiap item menunjukkan bahwa secara keseluruhan berada diatas r-tabel ($> 0,244$). Data tersebut mencerminkan sebagai instrumen pengukur variabel dan dapat diterapkan dalam analisis berikutnya.

3. Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

Tabel 5.11

Variabel	Indikator	Korelasi (r) Hitung	R TABEL (taraf signifikan 5%)	Keterangan
Promosi Jabatan (Y)	Indikator 1	0,524	0,244	Valid
	Indikator 2	0,734	0,244	Valid
	Indikator 3	0,699	0,244	Valid
	Indikator 4	0,806	0,244	Valid
	Indikator 5	0,796	0,244	Valid
	Indikator 6	0,853	0,244	Valid
	Indikator 7	0,814	0,244	Valid
	Indikator 8	0,468	0,244	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari Uji validitas yang dilakukan dengan SPSS versi 23 menunjukkan dari 8 item pertanyaan variabel Promosi jabatan Dalam penelitian ini (r hitung) dengan tiap poin menunjukkan keseluruhan berada diatas r-tabel ($> 0,244$). Jadi Ini mengindikasikan bahwa semua item pertanyaan valid sebagai instrumen pengukur variabel dan dapat diterapkan dalam analisis berikutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_1)

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_1)

Tabel 5.12

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja (X_1)	0,792	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari Hasil pengujian reliabilitas ini meliputi semua indikator penilaian prestasi kerja menunjukan bahwa Nilai koefisien

reliabilitas Cronbach's alpha memiliki nilai $> 0,60$. Dengan demikian setiap pernyataan untuk penilaian prestasi kerja dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 7 . Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 5.13

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penilaian Disiplin Kerja (X_2)	0,646	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Hasil pengujian reliabilitas ini mencakup semua indikator penilaian prestasi kerja menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* menunjukkan $> 0,60$. Dengan demikian setiap pernyataan untuk penilaian prestasi kerja dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

Tabel 5.14

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penilaian Promosi Jabatan (Y)	0,855	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari Hasil pengujian reliabilitas ini dapat diterapkan pada semua indikator penilaian prestasi kerja menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* memiliki nilai $> 0,60$. Dengan demikian setiap pernyataan untuk penilaian prestasi kerja dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

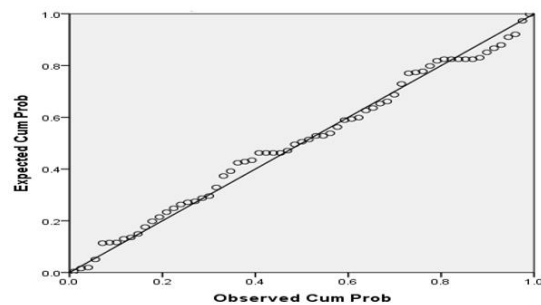
1. Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02681762
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.066
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel di atas Yang diperoleh angka probabilitas sig 0,200 $> 0,05$. Hingga hasil pengujian ini dinyatakan data yang telah diuji berdistribusi normal.



Gambar 1 Normal Plot

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Pada grafik ini dapat terlihat P-Plot terlihat data tersebar disekitaran garis. Hasil pengujian gambar menjelaskan data memiliki distribusi baik, sehingga pengujian asumsi klasik dapat dilanjutkan selanjutnya.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Penilaian Prestasi Kerja	.997	1.003
Disiplin Kerja	.997	1.003

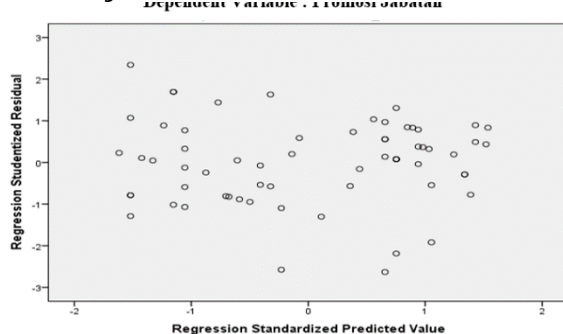
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat multikolinearitas menunjukkan bahwa tolerance Penilaian Prestasi Kerja (X_1) Nilai VIF untuk (X_1) dan (X_2) adalah

0,997 dan 1,003, yang menunjukkan tidak ada masalah

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Grafik scatter plot mengindikasikan bahwa titik data terdistribusi secara acak tanpa pola yang jelas, Baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 11 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.373 ^a	.139	.111	3.295	2.279

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Penilaian Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel diatas dapat dikatakan Tidak ada autokorelasi karena nilai D-W sebesar 2.279 berada dalam rentang -2 hingga +2, menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dan periode sebelumnya.

Hasil = $dU < d < 4 - Du$

$$= 1,662 < 2,279 < 2,338$$

Maka hipotesis diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.558	4.888		3.796	.000
Penilaian Prestasi Kerja X1	.377	.172	.258	2.187	.032
Disiplin Kerja X2	.485	.202	.283	2.398	.019

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Hasil perhitungan dengan SPSS v 23 menunjukkan bahwa nilai penilaian prestasi kerja (X1) terhadap promosi jabatan (Y) adalah 0,377, sedangkan nilai (X2) pada (Y) adalah 0,485. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja (X2) dan (X1) memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan (Y).

Pengujian Hipotesis

Tabel 13 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.558	4.888		3.796	.000
Penilaian Prestasi Kerja X1	.377	.172	.258	2.187	.032
Disiplin Kerja X2	.485	.202	.283	2.398	.019

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

1. Pengujian Koefisien Regresi Variabel (X₁)

Diketahui nilai t hitung variabel penilaian prestasi kerja adalah 2.187 > t-tabel 1,998 serta (Sig) 0,032 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (X₁) Memberikan pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

2. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Diketahui Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 2.398,

yang lebih tinggi dari t tabel 1,998, dan nilai (Sig) 0,019 berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Tabel 14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.563	2	54.281	4.999	.010 ^b
Residual	673.191	62	10.858		
Total	781.754	64			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X_2 , Penilaian Prestasi Kerja X_1
Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dapat diketahui F_{hitung} yaitu 4.999 > F_{tabel} 3,14 dengan nilai Sig adalah 0,010 < 0,05 dapat disimpulkan Penilaian prestasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh pada kenaikan jabatan atau pangkat.

Tabel 15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	.111	3.295

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja X_2 , Penilaian Prestasi Kerja X_1

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari estimasi tabel di atas diperoleh koefisien determinasi yang telah disesuaikan R Square sebesar 0,139. Hal ini menunjukkan besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen 13,90% dan sisanya 86,10% Pengaruh tersebut telah dijelaskan dalam Variabel lain tidak termasuk dalam model penelitian ini, dan diharapkan penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel untuk meningkatkan nilai R^2 dari ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kenaikan Jabatan

Harvard Business Essentials (2017:28) penilaian kinerja atau penialaian Prestasi kerja merupakan proses penilaian kinerja karyawan berdasarkan standar tertentu, serta penyampaian hasil penilaian tersebut kepada karyawan.

Mangkunegara (2016:75) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja adalah hasil kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan kualitas dan kuantitas, yang sesuai dengan beban tugas yang diembannya.

Hasil uji parsial mengindikasikan bahwa penilaian kinerja memengaruhi promosi jabatan, dengan nilai signifikan t ($0,032 < 0,05$) dan t hitung ($2,187 > t$ tabel 1,998). Nilai t yang positif mengindikasikan bahwa Semakin tinggi kinerja, semakin besar pula kemungkinan mendapatkan promosi jabatan Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian sebelumnya Mohamad Razad Iryadana (2023) dengan judul penelitian pengaruh penilaian Kesimpulan dari penelitian di PT. Bina Agramulya, Jakarta Pusat, mengindikasikan bahwa evaluasi kinerja serta ketertiban kerja berpengaruh signifikan pada kenaikan pangkat

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kenaikan Jabatan

De Cenzo dan Robbins dalam Nurmansyah (2017:230) Disiplin adalah kondisi di mana karyawan bertindak sesuai dengan peraturan dan standar yang ditetapkan dan diakui dalam organisasi.

Hal ini diperkuat dengan hasil hipotesis diterima jika t hitung > t tabel yaitu $2,398 > 1,998$ serta nilai Sig $0,019 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kenaikan jabatan sehingga hipotesis ini benar.

Studi dari Ni Luh Putu dkk; (2022) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi serta ketertiban kerjadalam kenaikan jabatan karyawan menyebutkan disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kenaikan pangkat atau jabatan.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam Jurnal Akbar H (2017:18), Kenaikan jabatan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kinerja dan kedisiplinan, keterampilan, dan kompetensi.

Priansa (2016:166) menyatakan Promosi jabatan dipengaruhi oleh kinerja dan hasil kerja, senioritas, pengalaman, kompetensi.

Dari hasil pengujian yang telah diteliti dan telah diketahui bahwa secara simultan variabel independen terhadap Variabel dependen dibandingkan dengan Hipotesis diterima jika Fhitung lebih besar dari Ftabel Sig kurang dari 0,05. α 0,05, Ftabel yaitu 1,998, sedangkan Fhitung 3,50 dengan Sig 0,010. Karena Fhitung (4,999) melebihi Ftabel (1,998) dan Sig (0,010) $<$ 0,05, ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan menunjukkan pengaruh simultan.

Hipotesis ini Mengindikasikan bahwa penilaian Kinerja dan kedisiplinan berpengaruh secara bersamaan pada kenaikan jabatan Badan Pusat Statistik Provinsi Riau telah dibuktikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Hasil dari pengujian hipotesis terhadap Dampak penilaian kinerja pada Y dapat dilihat dari hasil t hitung $>$ t-tabel 2,187 $>$ 1,998 dan Sig 0,032 $<$ 0,05. Hasil tersebut menyimpulkan hipotesis diterima dan X1 berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan.
2. Hasil terhadap Dampak kedisiplinan kerja terhadap promosi jabatan. Dapat

dilihat bahwat hitung $>$ t tabel 2,398 $>$ 1,998 serta nilai Sig 0,019 $<$ 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan kedisiplinan kerja berpengaruh pada promosi jabatan pekerja.

3. Dari hasil pengujian bersama untuk variabel Penilaian kinerja dan kedisiplinan kerjamemengaruhi kenaikan jabatan pegawai di Riau, karena Fhitung 4.999 melebihi Ftabel 1,998 dengan Sig 0,010 yang di bawah 0,05. menunjukkan Model regresi diterapkan untuk menguji pengaruh simultan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu X1 Serta X2 berpengaruh pada Y.

SARAN

Hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa rekomendasi untuk mengoptimalkan penilaian pencapaian kerja dan kepatuhan kerja yang berkaitan dengan kenaikan jabatan pekerja sebagai berikut:

1. Untuk Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Sebaiknya, penilaian prestasi kerja pegawai ditingkatkan dan dilakukan secara lebih selektif agar pemilihan pegawai yang akan dipromosikan tidak keliru dan dapat mencegah ketidakadilan
2. Badan Pusat Statistik Provinsi Riau selain penilaian prestasi kerja pegawai, penting juga untuk memperhatikan kedisiplin kerja pegawai agar terciptanya pegawai yang memiliki jiwa kedisiplinan dan kesadaran diri yang tinggi untuk mentaati peraturan yang ada di kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
3. Dalam promosi jabatan perlu mengutamakan penilaian prestasi kerja dan penilaian kinerja pegawai serta memperhatikan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan lebih selektif lagi dalam memilih pegawai yg ingin di promosi jabatan agar kualitas pegawai yang dipilih sesuai dan memiliki intelektual yang tinggi serta

membuat kemajuan terhadap kantor
Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Adawiyah, R. (2018). *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kedisiplinan Siswa Kelas X MAN 2 Pasuruan*. Skripsi. Malang : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Sugeng. (2020). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bambi*. Jurnal Syntax Admiration, 1(4), 434–447.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Penilaian Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Yuasa Battery Indonesia Tangerang)*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.