

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PEGAWAI KEPOLISIAN KOTA MEDAN

Santika Bella Putri², Khamo Waruwu²

^{1,2}Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen

Email author: bellamahfuhz24@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work performance and discipline on the promotion of police officers at the Medan Polrestabes. This research is an associative type of research, where this study seeks to find out the relationship between interrelated variables. This research is located at Polrestabes Medan which is located on Jl. HM. Said No.1, Sidorame Bar. I, District. Medan Perjuangan, Medan City, this research took place from January 2022 to April 2022, the population of this study were all active police employees at the Sabhara Section of Medan Polrestabes totaling 40 employees, the sample used was saturated sampling where all the population of 40 people became the sample, the data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, while the results of this study are, In this study, achievement assessment has an effect on promotion. It can be seen in column t that the Achievement variable (X1) has a value of tcount (3,672) > ttable (2,024) which means Ho is rejected and Ha is accepted. While the significant value of 0.003 is smaller than the probability value of 0.05. In this study, discipline has an effect on promotion. It can be seen in column t that the discipline variable (X2) has a value of tcount (7,113) > ttable (2,024), which means Ho is rejected and Ha is accepted. While the significant value of 0.000 is smaller than the probability value of 0.05. Based on the results of the F test, the data of this study is significant, because Fcount 39,098 > Ftable 3.24, namely Hypotesis a is accepted and Hypotesis o is rejected. The significance level is 0.000 < 0.05.

Keywords: Achievement, Discipline, Promotion

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan disiplin terhadap promosi jabatan pegawai kepolisian polrestabes Medan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian ini mencari tahu hubungan antar variabel yang saling terakut. Penelitian ini berlokasi di Polrestabes Medan yang berlokasi di Jl. HM. Said No.1, Sidorame Bar. I, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, penelitian ini berlangsung dari bulan Janurai 2022 sampai April 2022, populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kepolisian aktif di Polrestabes Medan Bagian Sabhara berjumlah 40 pegawai, sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua populasi menjadi sample penelitian dalam penelitian ini teknik analisis yang penulis gunakan adalah analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian yang ditampilkan, Dalam penelitian ini penilaian prestasi berpengaruh terhadap pemberdan promosi Terlihat pada kolom t variabel Prestasi (X₁) mempunyai nilai t_{hitung} (3.672) > t_{tabel} (2,024) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan nilai signifikan 0.003 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, Dalam penelitian ini disiplin berpengaruh terhadap pemberian promosi dinilai dari t variabel disiplin (X₂) mempunyai nilai t_{hitung} (7.113) > t_{tabel} (2,024) yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05, Uji simultan menunjukkan bawah kedua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dikarenakan F_{hitung} 39.098 > F_{tabel} 3,24

Kata Kunci : Prestasi, Disiplin, Promosi

1. PENDAHULUAN

Kedisiplinan merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika

norma dan kaidah yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya Promosi jabatan di Kepolisian Kota Medan dipengaruhi oleh beberapa aspek pokok yaitu prestasi kerja dan kedisiplinan yang sangat menentukan pengambilan atau pemberian promosi jabatan kepada pegawai yang kinerjanya dan kedisiplinanya baik. Namun untuk mendapat rekomendasi pemberian jabatan yang terjadi pada kenyataannya adalah bukan hanya di dasari oleh prestasi dan disiplin saja, di Polrestabes kota Medan hal hal yang mendasari pemberian promosi jabatan lebih kepada kedekatan dengan atasan, senioritas, pengalaman atau hal hal lain di luar prestasi kerja dan disiplin, dikarenakan banyak para pegawai baru yang memiliki prestasi kerja yang bagus namun kalah di senioritas ataupun pengalaman kerja, lalu untuk permasalahan disiplin kerja. Para pegawai kepolisian masih terdapat pegawai pegawai yang melanggar disiplin kerja, beberapa pegawai yang merasa prestasi kerjanya baik sering datang terlambat, absen saat apel pagi, dan pulang cepat saat piket, hal hal ini juga yang mendasari penundaan pemberian promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi.tersebut, sehingga pegawai berprestasi tersebut tidak mendapatkan posisi yang lebih baik daripada posisinya sekarang.

Promosi jabatan di Kepolisian Kota Medan dipengaruhi oleh beberapa aspek pokok yaitu prestasi kerja dan kedisiplinan yang sangat menentukan pengambilan atau pemberian promosi jabatan kepada pegawai yang kinerjanya dan kedisiplinanya baik. Namun untuk mendapat rekomendasi pemberian jabatan yang terjadi pada kenyataannya adalah bukan hanya di dasari oleh prestasi dan disiplin saja, di Polrestabes kota Medan hal hal yang mendasari pemberian promosi jabatan lebih kepada kedekatan dengan atasan, senioritas, pengalaman atau hal hal lain di luar prestasi kerja dan disiplin, dikarenakan banyak para pegawai baru yang memiliki prestasi kerja yang bagus namun kalah di senioritas ataupun pengalaman kerja, lalu untuk permasalahan disiplin kerja. Sehingga dalam penelitian ini yang menjadi fokus permasalahan adalah pemberian promosi tidak hanya didasari oleh prestasi dan disiplin yang taat tapi lebih kepada senioritas, pengalaman dan kedekatan kepada atasan, Pelanggaran disiplin kerja yang masih sering dilakukan oleh beberapa pegawai berprestasi diantaranya sering telat datang apel, dan tidak mematuhi jadwal piket, Penundaan pemberian promosi yang menyebabkan para pegawai yang berprestasi tidak mendapatkan kesempatan yang lebih baik. Pelanggaran disiplin kerja yang masih sering dilakukan oleh beberapa pegawai berprestasi diantaranya sering telat datang apel, dan tidak mematuhi jadwal piket, Penundaan pemberian promosi yang menyebabkan para pegawai yang berprestasi tidak mendapatkan kesempatan yang lebih baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Irham (2016:188) Promosi diperlukan dalam sebuah organisasi. promosi adalah bagian penting dalam mengatur organisasi yang merupakan akar dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan motivasi bekerja bagi karyawan. Promosi dapat diartikan kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

Jadi bisa disimpulkan Promosi adalah bila seseorang pegawai mendapatkan kewajiban yang lebih besar dari pekerjaannya yang sebelumnya, meningkatnya jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar. Promosi Jabatan juga dapat dikatakan perpindahan yang memperbesar kewenangan dan rasa tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Hasibuan (2016:239) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang bisa dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dalam bekerja secara tepat waktu dan tepat guna. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bisa memanfaatkan waktu dan mempergunakan inventaris yang diberikan kepada mereka, Selanjutnya pengertian prestasi kerja menurut Edy Sutrisno (2016:150) adalah prestasi sebagai berbagai langkah langkah serta kecakapan dan kemampuan seseorang pada pekerjaan yang mencakup pada *job desks* yang diberikan kepada mereka, Dari beberapa pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa prestasi kerja adalah hasil jeri payah seseorang pegawai yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Hasibuan (2016:15), menyatakan bahwasanya disiplin adalah sikapkejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan, sedangkan menurut Sinungan (2011:146), menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan”, Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a) Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan

waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

- b) *Responsibility* yaitu rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan peraturan perusahaan.
- c) *Attitude* yaitu menjalankan aturan-aturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai suatu acuan dalam bersikap.

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2011:87), disiplin suatu bentuk perilaku manajemen untuk memotivasi para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, dikarenakan tanpa adanya dukungan Disiplin kerja yang baik, maka berat bagi perusahaan untuk mewujudkannya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis deskriptif kuantitatif.. Penelitian ini berlokasi di Polrestabes Medan yang berlokasi di Jl. HM. Said No.1, Sidorame Bar. I, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, uji yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji validitas , uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi, dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi , menguji pengaruh antara disiplin terhadap promosi dan menguji pengaruh antara prestasi kerja dan disiplin terhadap promosi

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji kevalidan data dengan menggunakan metode membandingkan r hitung dengan r tabel, dalam penelitian ini sampel responden untuk uji validitas berjumlah 40 orang dengan $df=N-2$ ($df=38$) maka r tabel pada pengujian ini adalah 0,3120.

Tabel. 1 Uji Validitas X_1

Pernyataan	R Tabel	R hitung	Status
P1	0,3120	0,550	Valid
P2	0,3120	0,588	Valid
P3	0,3120	0,478	Valid
P4	0,3120	0,598	Valid
P5	0,3120	0,568	Valid
P6	0,3120	0,588	Valid
P7	0,3120	0,516	Valid
P8	0,3120	0,408	Valid
P9	0,3120	0,620	Valid
P10	0,3120	0,517	Valid

Sumber: Hasil Olah data spss 2022

Tabel. 2 Uji Validitas X_2

Pernyataan	R Tabel	R hitung	Status
P1	0,3120	0,611	Valid
P2	0,3120	0,422	Valid
P3	0,3120	0,542	Valid
P4	0,3120	0,576	Valid
P5	0,3120	0,559	Valid
P6	0,3120	0,689	Valid
P7	0,3120	0,576	Valid
P8	0,3120	0,807	Valid
P9	0,3120	0,465	Valid
P10	0,3120	0,434	Valid

Sumber: Hasil Olah data spss 2022

Tabel. 3 Uji Validitas Y

Pernyataan	R Tabel	R hitung	Status
P1	0,3120	0,598	Valid
P2	0,3120	0,595	Valid
P3	0,3120	0,411	Valid
P4	0,3120	0,463	Valid
P5	0,3120	0,507	Valid
P6	0,3120	0,572	Valid
P7	0,3120	0,680	Valid
P8	0,3120	0,532	Valid
P9	0,3120	0,526	Valid
P10	0,3120	0,575	Valid

Sumber: Hasil Olah data spss 2022

Bedasarkan ketiga tabel di atas terlihat bahwa untuk ketiga variabel menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel maka dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid

4.2 Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengukur kelayakan suatu instrument penelitian, artinya jika suatu instrument penelitian ini digunakan dalam penelitian berikutnya masih layak untuk diuji, dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60.

Tabel. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Cut Off	Keterangan
Prestasi Kerja	0,691	10	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,650	10	0,60	Reliabel
Promosi	0,662	10	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai untuk Prestasi kerja $0,691 > 0,60$, variabel Disiplin kerja $0,650 > 0,60$, dan variabel Promosi $0,662 > 0,60$. Dengan demikian seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian

4.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data dari penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak, dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

Tabel. 5 Hasil Uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	-.0000005
	Std. Deviation	9.312689737
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.854
Asymp. Sig. (2-tailed)		.460

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Tabel 5 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.460 bernilai diatas 0.05 artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal dikarenakan $0.460 > 0.05$

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mencari tahu dalam suatu model apakah dalam regresi ditemukan adanya hubungan antara masing masing variabel bebas. regresi yang baik adalah tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Dalam penelitian ini uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Tabel. 6 Hasil Uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Prestasi	.870	1.149
Disiplin	.870	1.149

a. Dependent Variable: promosi

Dari tabel memperlihatkan bahwa nilai VIF X_1 (1.149), X_2 (1.149) < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dan dari nilai *Tolerance* X_1 (0. 870) X_2 (0. 870) > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel. 7 Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.891	0.006		3.866	.000
prestasi	1.373	0.139	.097	1.672	.103
disiplin	2.793	1.036	.096	1.113	.310

a. Dependent Variable: promosi

Hasil uji Glejser pada Tabel 7 menunjukan bahwa nilai sigifikan masing-masing variabel independen nilai signifikansi diatas 0,05, Suatu model regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi

variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0.05 (5%) jadi bisa disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas

4.4 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 8 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.891	1.006		3.866	.000
	prestasi	.373	.139	.397	3.672	.003
	disiplin	.793	.036	.896	7.113	.000

a. Dependent Variable: promosi

dari tabel diatas bisa diambil persamaan:

$$Y = 3.891 + 0.373X_1 + 0.793 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Kondisi regresi linier berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 3,891 , nilai konstanta adalah positif, misalnya jika faktor variabel bebas, khususnya prestasi, disiplin dan kemajuan, mengalami kenaikan 1%, maka akan meningkatkan kemajuan sebesar 38,91%
- 2) Koefisien regresi X1 (b1) = 0,373, menunjukkan besarnya pengaruh prestasi terhadap Promosi, dengan asumsi variabel prestasi meningkat 1% maka akan meningkatkan kemajuan sebesar 3,73%.
- 3) Koefisien kekambuhan X2 (b2) = 0,793 menunjukkan besarnya pengaruh variabel disiplin (X2), artinya dengan asumsi variabel disiplin meningkat satu satuan maka kemajuan akan meningkat sebesar 7,93%.

b. Uji t (Uji secara Parsial)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diberikan diterima atau ditolak dipakai statistik t (uji t). uji ini dilaksanakan guna mengetahui ukuran pengaruh variabel bebas yaitu Prestasi (X₁), dan Disiplin (X₂) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Promosi (Y).

Tabel 9. Uji secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.891	1.006		3.866	.000
	prestasi	.373	.139	.397	3.672	.003
	disiplin	.793	.036	.896	7.113	.000
a. Dependent Variable: promosi						

a) Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X1)

Pada bagian t di tabel diatas bahwa variabel Prestasi (X1) memiliki nilai thitung (3,672) > ttabel (2,024) dan itu berarti Ho ditolak dan Ha diakui. Sedangkan nilai kritis lebih kecil dari nilai kemungkinan 0,05 atau nilai besar $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel prestasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kemajuan pegawai Polrestabes Medan sebesar = 5%.

b) Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (X2)

Pada bagian t di tabel atas bahwa variabel disiplin (X2) memiliki nilai thitung (7,113) > ttabel (2,024) dan itu berarti Ho ditolak dan Ha diakui. Sedangkan nilai kritis lebih kecil dari nilai kemungkinan 0,05 atau nilai besar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kemajuan pegawai Polrestabes Medan sebesar = 5%.

c. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F (Uji F) untuk mengetahui faktor-faktor variable tidak terikat saling mempengaruhi variabel terikat, uji F digunakan dengan melihat nilai Fhitung dibandingkan dengan Ftabel pada alpha 0,05 (5%). dengan n = 40 dan df - 2 ($40-2 = 38$) diperoleh f hitung sebesar 3,24. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diakui atau ditolak, digunakan pengukuran F (uji F). Uji F mengharapkan untuk memutuskan dampak pada saat yang sama atau faktor otonom pada variabel bersama (Y). Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut: Menentukan model spekulatif H0 dan Ha

Tabel 9. Uji secara Parsial

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.810	3	70.603	39.098	.000 ^a
	Residual	7.965	36	.221		
	Total	219.775	39			
a. Predictors: (Constant), Promosi, Disiplin,						
b. Dependent Variable: Promosi						

Tabel Anova di atas menunjukkan bahwa untuk kedua variabel bebas yakni Prestasi kerja dan disiplin secara bersama sama berpengaruh terhadap promosi , terlihat dari hasil uji f (39.098) $> f$ tabel (3.24) dan taraf signifikan bernilai $0.000 < 0.05$.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan ukuran sumbangan dari dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan asumsi nilai R^2 mendekati nilai 1, ini menunjukkan kekuatan hubungan antara faktor dan variabel. Kemudian lagi, jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, pengaruh faktor bebas terhadap pengaruhnya lemah. Hasil penanganan dari pemeriksaan determinasi dapat dilihat pada tabel terlampir.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.961	.47038
a. Predictors: (Constant), Prestasi, Disiplin,				
b. Dependent Variable: Promosi				

Tabel di atas menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,964 artinya 96,4% faktor Promosi di Polrestabes Medan dapat dijelaskan oleh Prestasi, Disiplin dan Promosi sedangkan sisanya 3,6% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, Standard Error of The estimasinya adalah 0,47038 semakin kecil standar deviasi berarti semakin baik modelnya.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi

Dalam penelitian ini, penilaian prestasi berpengaruh terhadap promosi. Dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel Prestasi (X_1) memiliki nilai t hitung ($3,672$) $> t$ tabel ($2,024$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel prestasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi sebesar = 5%, Penilaian kinerja menurut Panggabean yang dikutip oleh Sutrisno (2014:153) Penilaian kinerja merupakan suatu proses formal untuk dilakukan kembali dan mengevaluasi prestasi seseorang secara berkala. “Proses penilaian prestasi yang ditunjukkan untuk memenuhi pekerjaan

seseorang, proses tersebut meliputi prestasi, pengamatan, pengukuran dan pengembangan karyawan dalam suatu organisasi. Dengan penilaian prestasi kerja, akan diketahui karyawan mana yang memiliki prestasi kerja dan layak diberi penghargaan, dan hasil penelitian seperti Dewi (2017) menyatakan pengaruh prestasi kerja terhadap kenaikan pangkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi

Dalam tinjauan ini, hasil ditemukan pada variabel bagian t tabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} (7,113) > t_{tabel} (2,024)$ dan itu berarti H_0 ditolak dan H_a diakui. Sedangkan nilai kritis lebih kecil dari nilai kemungkinan 0,05 atau nilai besar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa variabel disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kemajuan pada α 5%. karyawan yang merasa terkekang dalam asosiasi memiliki kecenderungan yang dapat diandalkan, berencana untuk tetap bertahan dalam asosiasi, dan mendorong lebih banyak upaya dalam bekerja. Peningkatan berarti dimulai dari satu posisi kemudian ke posisi berikutnya yang memiliki status dan kewajiban yang lebih tinggi, dengan peningkatan ini memang dimaksudkan agar ada kepercayaan dan penegasan tentang kemampuan, serta karyawan-karyawan yang bersangkutan. Konsekuensi dari review yang diarahkan oleh Amalia Purwaningsih dan Betty Magdalena (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan.

3. Dampak Prestasi dan Disiplin Terhadap Promosi

Dalam tinjauan ini, disiplin dan prestasi bersama mempengaruhi kemajuan Polrestabes Medan dilihat dari F_{hitung} sebesar 39.098 dengan tingkat kepentingan 0,000. Mengingat hasil uji F, informasi yang diterima, karena $F_{hitung} 39,098 > F_{tabel} 3,24$, khususnya H_a diakui dan H_0 dihilangkan. Tingkat kepentingan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa faktor Promosi, Disiplin, Prestasi secara bersama-sama mempengaruhi kemajuan Polrestabes Medan dan R Square sebesar 0,964, artinya 96,4% unsur Promosi di Polrestabes Medan dapat dimaknai dengan Prestasi, Disiplin dan Promosi. Sementara sisanya 3,6% dapat dipahami oleh variabel berbeda yang tidak dianalisis dalam ulasan ini

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Dalam penelitian ini penilaian prestasi berpengaruh terhadap pemberdan promosi Terlihat pada kolom t variabel Prestasi (X_1) mempunyai nilai $t_{hitung} (3.672) > t_{tabel} (2,024)$ yang

- berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05
2. Dalam penelitian ini disiplin berpengaruh terhadap pemberian promosi Terlihat pada kolom t variabel disiplin (X_2) mempunyai nilai $t_{hitung} (7.113) > t_{tabel} (2,024)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05
 3. Berdasarkan hasil uji F data penelitian ini adalah signifikan, dikarenakan $F_{hitung} 39.098 > F_{tabel} 3,24$ yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$.
 4. Nilai *R Square* sebesar 0,964 berarti 96.4% faktor-faktor Promosi di Polrestabes Medan dapat dijelaskan oleh Prestasi, disiplin dan Promosi Sedangkan sisanya 3.6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah,

1. Perlunya pengawasan diberikan kepada setiap pegawai agar hasil kerja mereka sesuai dengan keinginan instansi atau atasan mereka
2. Perlunya ditekankan kepada setiap pegawai untuk selalu menaati norma norma yang ada di kantor sehingga keteraturan kerja akan terjadi dalam setiap diri pegawai
3. Instansi memberikan promosi berdasarkan pengalaman kerja sehingga ini memberikan kesempatan yang adil bagi setiap pegawai nya

DAFTAR PUSTAKA

Amalia Purwaningsih dan Betty Magdalena, , 2017. *Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan*, Vol. 3 No.,1

Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

-----, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media

-----, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta

-----, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Irham Fahmi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta.
- Siagian. Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta