

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting untuk perusahaan publik, hal kegiatan membuat jasa bahkan barang. Setiap organisasi pemerintahan atau swasta sangat memerlukan kinerja pekerjaan yang lebih cepat, tepat, efektif serta efisien. Oleh sebab itu, dalam sebuah penyelenggaraan pemerintahan dalam hal pemenuhan kebutuhan pelayanan publik yang baik diperlukan sumber daya manusia yang cukup mumpuni lengkap dengan *skills*, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai. Berdasarkan hal tersebut, maka sangat dianjurkan faktor sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang paling mendasar dalam suatu penyelenggaraan pemerintahan agar pemanfaatannya sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi publik itu dibentuk.

Dalam usaha untuk mengantisipasi globalisasi, seluruh kegiatan instansi pemerintahan sebagian besar dipengaruhi oleh kualitas SDM. Organisasi publik dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh SDM yang ada (pegawai) dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab yang diberikan. Oleh karena itu dalam pencapaian tujuan sebuah instansi pemerintah harus memutar otak untuk mencari cara bagaimana mengembangkan tingkat kualitas SDM yang diharapkan dapat menunjang organisasi publik dalam pemberian pelayanan dengan kualitas prima untuk masyarakat dan bagaimana pegawai berlomba-lomba meningkatkan produktivitas sehingga memudahkan tercapinya tujuan sebuah instansi pemerintahan, tentu hal tersebut telah dipikirkan oleh para pemangku kebijakan dengan cara memberikan promosi jabatan kepada pegawai.

Terdapat dua jenis organisasi yaitu organisasi sektor publik dan sektor swasta. Organisasi sektor swasta, yaitu berorientasi terhadap penyediaan barang maupun jasa kepada masyarakat dan umumnya berorientasi terhadap keuntungan sesuai dengan aturan yang berlaku. Organisasi sektor publik yaitu memiliki tujuan akhir memberikan pelayanan terhadap masyarakat tanpa ada pembedaan status maupun jabatan dan tidak berfokus untuk mencari keuntungan dari kegiatannya.

Pada era reformasi, dalam usaha pemerintah untuk mempercepat pembangunan nasional, yang mana pada saat itu instansi pemerintahan serta swasta sangat krusial peranannya. Sumber daya manusia menjadi faktor yang menjadi penentu usaha untuk organisasi swasta dalam mewujudkan tujuannya dengan efektif serta efisien. Hal itu juga berlaku terhadap birokrasi yang mana sumber daya manusia menjadi ujung tombak dalam meningkatkan serta menopang kinerja birokrasi. Berpegang pada UU RI N0 20 Tahun 2023 mengenai ASN, pada penyelenggaraan birokrasi, SDM yang ada disebut sebagai PNS, dalam hal ini PNS yaitu WNI yang mencukupi kriteria dilanjutkan serangkaian seleksi ketat yang kemudian diangkat menjadi ASN tetap oleh pejabat pembina kepegawaian.

Terkait manajemen SDM, ASN wajib diberikan pelatihan-pelatihan guna mengembangkan *skills* yang dimiliki, seperti yang telah diketahui bahwa pegawai yang memiliki keterampilan, dan *problem-solving* yang mumpuni maka secara tidak langsung instansi terkait memiliki tingkat daya saing tinggi yang pada akhirnya dapat mewujudkan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat umum. PNS dapat dikembangkan melalui beberapa cara, misalnya lewat pengadaan pengembangan karir pegawai. Pengembangan profesi tersebut diantaranya berupa

penempatan dan pengangkatan jabatan. Promosi adalah kenaikan jabatan PNS ke jabatan yang lebih tinggi (Fahmi, 2012).

Seorang pegawai dalam mendapatkan promosi jabatan sangat sukar untuk diberikan, Terdapat beberapa persyaratan kenaikan jabatan diantaranya adalah prestasi kerja serta disiplin kerja seorang ASN dijadikan sebagai acuan pertimbangan (M. S. Hasibuan, 2012). Prestasi kerja pegawai diartikan dengan tingkat pencapaian/*goals* kinerja seorang ASN dalam periode tertentu yang sudah terpenuhi standarnya yang telah ditentukan oleh organisasi (Yurasti dan Mahdon, 2017). Prestasi kerja seorang pns bisa diukur dengan tingkat pencapaian sasaran kerja pegawai (*output*) yang biasanya telah direncanakan dan disetujui oleh kedua belah pihak (pejabat penilai dan pegawai) yang dianggap sebagai kontrak prestasi kerja pegawai. Dalam pengukuran tingkat pencapaian kerja seorang pegawai harus berlandaskan obyektivitas di dalamnya sehingga tidak terdapat keberpihakan yang mengakibatkan kecemburuan. Untuk itu dibutuhkan standarisasi parameter hasil tingkat pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai acuan kelayakan seorang pegawai mendapatkan promosi oleh pejabat penilai.

Prestasi kerja pegawai bukan satu-satunya dasar dalam pemberian promosi kepada pegawai, promosi dapat diberikan kepada pegawai dengan melihat tingkat disiplin kerja pegawai tersebut. Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja pegawai adalah seorang pegawai yang dengan kesadaran, kesediaan, dan kerelaan penuh berusaha untuk taat serta melaksanakan semua norma serta aturan sah pada suatu organisasi pemerintahan, baik itu tertulis dan tidak tertulis. Kedisiplinan dianggap sebagai salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Disiplin adalah

perbuatan, sikap, dan mental seseorang yang dapat dilihat dalam bagaimana seseorang, kelompok/masyarakat bertingkah laku berusaha untuk taat serta patuh aturan, ketentuan, norma, etika serta kaidah yang berlaku.

Salah satu kegiatan penyelenggaraan instansi negara adalah penyediaan jasa. Pelayanan publik yang optimal adalah kunci sukses terwujudnya masyarakat yang sejahtera, tidak hanya di Indonesia tetapi seluruh dunia. Mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik oleh pemerintah semakin banyak, jadi tidak perlu terkejut apabila terdapat masalah layanan publik langsung cepat mendapatkan perhatian pengguna layanan (masyarakat) serta penyedia layanan itu sendiri (instansi atau OPD bersangkutan). Instansi Pemerintah dianggap baik oleh masyarakat jika mampu memberikan layanan publik yang baik sehingga bisa memenuhi kebutuhan serta ekspektasi akan layanan publik yang cepat, tepat, efisien, dan efektif. Dinbudpar Kabupaten Rembang merupakan instansi pemerintah tingkat kabupaten yang menyediakan pelayanan publik di sektor pariwisata dan budaya masyarakat. Sebagai penyelenggara layanan publik dituntut untuk terus memberikan usaha semaksimal mungkin dalam pelaksanaan wewenang serta tugasnya, khususnya berbentuk pelayanan jasa terhadap masyarakat, sebab dengan peningkatan pelayanan publik yang diberikan maka tingkat kepercayaan masyarakat kepada instansi tersebut akan semakin tinggi, hal tersebut juga bisa berlaku sebaliknya.

Belakangan ini sering terjadi indikasi pelaksanaan promosi jabatan tidak mengacu pada prinsip profesionalisme dan objektivitas pada instansi pemerintahan baik itu tingkat nasional, provinsi, kabupaten/kota, bahkan kecamatan di Indonesia.

Pelaksanaan yang tidak mengacu prinsip profesionalisme dan obyektifitas yang dimaksud adalah beberapa posisi jabatan yang diberikan terkadang tidak memenuhi kualifikasi dan tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasai oleh pegawai, serta jabatan yang diberikan terkadang tidak ada kaitannya dengan latar belakang pendidikan pegawai. Hal tersebut tentunya sangat fatal, mengingat keahlian pegawai dapat mempengaruhi kinerja sebuah OPD (Organisasi Perangkat Daerah) bersangkutan yang berdampak terhadap tingkat kualitas pelayanan yang diberikan ke masyarakat. Banyak isu-isu miring yang berhubungan dengan promosi jabatan pada OPD di Indonesia, seperti kedekatan antara Kepala Daerah dengan ASN mempengaruhi pemberian jabatan yang diinginkan, dan jual beli jabatan. Promosi jabatan yang dilakukan di Indonesia sendiri bersifat nisbi dan tidak absolut, hal tersebut berarti bahwa seorang pegawai layak dipromosikan hanya karena dianggap memiliki rata-rata prestasi lebih baik dari pegawai lain, dan tanpa pertimbangan aspek lain yang sama krusialnya dari prestasi kerja, yaitu kedisiplinan kerja. Hal tersebut mengakibatkan penempatan jabatan tidak pada pegawai yang nantinya dalam jangka waktu tertentu berdampak kepada pegawai yang dibawahnya dengan meniru tingkat kedisiplinan dari pegawai tersebut.

Isu mengenai promosi jabatan yang terjadi di Lingkungan Pemerintah Daerah Rembang pada tahun 2023. Dilansir dari situs berita suara merdeka muria, pada 1 September 2023, Abdul Hafidz selaku Bupati Rembang melantik 45 pejabat, di antaranya adalah 3 orang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, 17 orang Jabatan Administrator, 24 orang jabatan pengawas, serta 1 orang penugasan guru sebagai kepala sekolah. Pegawai tersebut sudah menjalani serangkaian proses kesesuaian

persyaratan serta dianggap memenuhi syarat yang pada akhirnya dipilih oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), yaitu Bupati Rembang. Hal yang menyalahi di sini adalah seorang pegawai yang kedapatan tertangkap basah oleh Satpol PP Rembang sedang bermesraan dalam kamar hotel bersama dengan perempuan yang juga menjadi THL, pada 6 Februari 2023. Pegawai tersebut menjabat sebagai Kabid dari Dinas Pertanian dan Pangan atau Dintanpan naik ke jabatan baru sebagai Kabag. Berdasarkan informasi dari Badan Kepegawaian Daerah, pegawai tersebut dilantik karena naik jabatan dari eselon IIIa ke IIIb. Hal tersebut tidak memenuhi syarat promosi jabatan dikarenakan dalam PP No. 11 2017 Pasal 54 ayat 1 huruf c juncto PP 17 tahun 2020 tentang Manajemen PNS, disebutkan bahwasanya salah satu syarat seorang pegawai untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator adalah berintegritas dan moralitas yang baik.

Berdasarkan PP No 17 tahun 2017 juncto PP No. 17 tahun 2020 tentang manajemen PNS, persyaratan promosi jabatan di tingkat Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF), Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) didasarkan pada a) tingkat integritas dan moralitas; b) tingkat pendidikan formal sesuai kualifikasi, c) dan tingkat prestasi kerja minimal bernilai baik dalam satu tahun terakhir (dua tahun terakhir untuk Jabatan Administrasi); d) tingkat kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang dilaksanakan melalui pertimbangan berdasarkan regulasi tersebut dengan Bupati Rembang sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian.

Adapun permasalahan dari variabel disiplin kerja, banyak dari pegawai Dinbudpar Kabupaten Rembang yang merasa prestasinya baik sering sekali datang

terlambat. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Vega Putry Permana selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinbudpar Kabupaten Rembang, “Banyak sekali pegawai yang berprestasi akan tetapi sering sekali datang terlambat 5-10 menit bahkan ada yang lebih dari itu” Perlu diketahui bahwa prestasi kerja yang baik memudahkan organisasi dalam mencapai berbagai tujuan, seperti promosi, demosi, pemberhentian dan penentuan besarnya dari hadiah. Berikut data yang saya peroleh selama 4 bulan terakhir dari bu Vega Putry Permana selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian:

RINCIAN PRESENSI HARIAN			DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA																																	
			PERIODE : 2024-01																																	
NO	NIP	NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
1	196805171995031003	NASLIKAN EFFENDI, S.Pd	R	H	HL	H	H	R	R	H	HL	H	HL	H	R	R	H	H	H	H	HL	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	HL	H			
2	196712131990032007	SULISTYOWATI, S.E.MM	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	CT			
3	198311272010012025	ESTY MIRANI, S.KOM	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	H	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	H	H	R	R	H	HL	H	H	HL	R	R	HL	HL	H			
4	197505122010011004	DARMLU, SE, MM	R	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	H	CT	CT	CT	H	R	R	H	H	H		
5	198304012010012019	VEGA PUTRY PERMANA, S.E., M.H	R	H	HL	H	H	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	H	H	H	HL	R	R	H	HL	HL	H	HL	R	R	H	HL	HL			
6	198609092004122001	Triana Humah Kholimah, S STP	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	H	DLD	H	HL	R	R	H	DLD	H	DLD	H	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL			
7	197606101999032006	ANNA MEGAWATI, SH,MM	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL			
8	197603071998032004	LISYANINGSIH,SE	R	H	H	HL	HL	R	R	H	HL	HL	H	HL	R	R	H	H	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	H			
9	197503082005022003	NINIK SUKMASARI, SE, MM	R	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	HL	HL	H	H	H	R	R	H	H	H		
10	198503252010012025	RETNA DYAH RADITYAWATI,SS,MI	R	DLD	H	H	H	R	R	DLD	H	H	DLL	H	R	R	H	H	DLD	DLD	H	R	R	H	H	H	H	H	DLL	R	R	H	H	H		
11	198104052010012024	ISNIWATI, SE	R	HL	HL	H	H	R	R	H	H	H	P	H	H	R	R	H	H	H	P	H	H	R	R	H	H	H	P	H	H	R	R	H	H	P
12	198001012010011047	MUHAMMAD JAMALUDIN, SE	R	H	H	H	DLD	R	R	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	
13	198005302009031001	ALI ACHSIN, SE	R	HL	HL	HL	H	R	R	H	HL	HL	HL	H	R	R	H	HL	HL	HL	H	R	R	HL	HL	H	HL	HL	H	HL	HL	R	HL	HL	HL	
14	198006191982081003	KHAMIDANI	R	DLD	HL	H	H	R	R	H	HL	HL	H	H	R	R	H	H	H	P	H	R	R	H	P	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	
15	197102231992060001	NURUL HIDAYATI	R	DLD	H	H	H	R	R	H	H	H	H	HL	R	R	H	H	P	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	
16	198305082010012022	WIWIT MENARSARI, A.md	R	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	P	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	P	H	
17	198204142009012004	HESTI AYU PUJI LESTARI	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	
18	198305252009012001	DAMISH	R	H	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	
19	198102092009011004	AKHMAD SARKOWI,SE	R	H	H	H	H	R	R	H	HL	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	
20	197907272009011012	TUNGGA, KARTIKA YUWONO,SE	R	HL	H	HL	HL	R	R	DLD	HL	HL	H	HL	R	R	HL	HL	H	HL	HL	R	R	H	H	H	HL	HL	R	R	H	H	H	H	HL	
21	198502232010012023	LISTIAMA HENY WIDYASTUTI,SE	R	H	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	H	L	P	D	HL	HL	R	R	H	HL	H	H	HL	R	R	H	HL	HL	
22	199710212002031008	GILANG ISTIGHFARIL AZMI	R	H	HL	HL	HL	R	R	CT	CT	H	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	
23	199412052020020114	PAMBAYUN ANGGANA PARAS	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	H	DLD	HL	HL	
24	198808182022030111	IRMA NURHILDA	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	
25	196612011988032013	KUSRINI, S.Pd	R	HL	HL	H	H	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	DLL	HL	HL	H	R	R	H	HL	HL	HL		
26	198606111991031019	MUTAQIN, M.Pd	R	H	H	H	H	R	R	H	P	H	H	H	H	R	R	H	DLD	H	DLD	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	

Ket :--- H:Hadir, T:Tidak Hadir, L: Terlambat, P: Pulang Awal, R:Libur

Gambar 1.1
Tingkat Absensi Periode Januari

Sumber: Dokumen Dinbudpar, 2024

**REKAPITULASI PRESENSI ASN
BULAN 2024-04 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata**

NO	NIK	Nama	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
1	5010159	SULISTYOWATI, S.E.M.M	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	DLD	H	HL	HL	H	H	DLD	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL				
2	1100016	ESTY MIRANI, S.KOM	HL	HL	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	DLD	H	HL	HL	HL	H	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL			
3	1100076	CATUR SETYO NUGROHO, S.E.M.S	HL	HL	HL	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	H	DLD	DLD	DLD	DLD	DLD	DLD	H	HL	HL	HL	HL	H	H	DLD	H	HL	HL	HL			
4	1010066	DARMAJI, SE, MM	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H			
5	1020042	VEGA PUTRY PERMANA, S.E., M.H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H			
6	1020037	TRIANA HUSNUL KHOTIMAH, S.STP, M.Si	HL	HL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H			
7	1090013	ANNA MEGAWATI, SH, MM	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	DLD	DLD	DLD	DLD	DLD	DLD	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL		
8	1120010	LISTYANINGSIH, SE	H	H	HL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H		
9	1100019	NIKK SURABAGARI, SE, MM	HL	HL	HL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DLD	DLD	DLD	DLD	DLD	DLD	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL		
10	1120015	RETNA DYAH RADITYAWATI, SE, M.Hum	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H		
11	1120016	BINWATI, SE	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	
12	1120017	MUHAMMAD JAMALUDIN, SE	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H		
13	1120018	ALI ACHSIN, SE	HL	HL	CT	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	
14	1120020	KHAMDANI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H		
15	1120021	NURUL HIDAYATI	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
16	1120022	WIWIT MERNARSARI, A.md	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
17	1120024	HESTI AYU PUJI LESTARI	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	
18	1120025	DAMIRIN	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	DLD	DLD	DLD	DLD	DLD	DLD	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL
19	1120027	ACHMAD SARIKOWI, SE	H	HL	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
20	1120028	LUNGAL KARTIKA YUWONOSE	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL
21	1120054	LISTIANA HENY WIDYASTUTISE	HL	HL	HL	DLD	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	
22	1120076	GILANG ISTIGHFARIL AZMI	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL
23	1120077	PAMBAYUN ANGGAMA RADAS	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	DLD	DLD	DLD	DLD	DLD	DLD	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL
24	1120078	RIMA NURHILDA	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL
25	1210010	KUSRINI, S.Pd	H	HL	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	H	HL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
26	1380001	MUTAZIN, M.Pd	H	H	H	H	DLD	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	

Keterangan
H : Hadir
T : Tidak Hadir
L : Terlambat
P : Pulang Awal
R : Libur

Laporan tergenerate per tanggal : 30-05-2024 10:54:02

**Gambar 1.4
Tingkat Absensi Periode April**

Sumber: Dokumen Dinbudpar, 2024

Beberapa pelanggaran peraturan tata tertib masih dapat dijumpai dan dibuktikan dengan adanya laporan presensi dari periode Januari hingga April serta pelanggaran didominasi keterlambatan masuk kerja. Hal tersebut selain dikuatkan oleh pernyataan Vega Putry Permana selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinbudpar Kabupaten Rembang juga diperkuat dengan observasi langsung di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang. Melihat hal tersebut disebutkan dimana peningkatan kedisiplinan kinerja pegawai dalam hal perilaku serta sikap mentaati dan patuh seluruh aturan kerja meliputi ketentuan jam kerja, ketepatan waktu dalam jam kerja bisa dikatakan belum terlaksana dengan baik oleh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak melaksanakan aturan jam kerja yang sudah ditentukan. Bahkan ada temuan sedikit pegawai

terkadang datang terlambat saat masuk kerja dibarengi dengan pulang lebih awal dari peraturan jam kerja yang ditandai dengan kode “H, L, P”.

Menurut Ni Luh Putu Pande Ayu Witari dan Putu Sri Hartati, pada penelitiannya dengan judul “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.”. Penelitian tersebut menggunakan dua variabel independen, yaitu prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai, dan variabel dependen adalah promosi jabatan. Penelitian tersebut menyatakan, 1) promosi jabatan dapat dipengaruhi oleh prestasi kerja pegawai secara parsial, positif, serta signifikan; 2) promosi jabatan dapat dipengaruhi oleh disiplin pegawai secara parsial, positif, serta signifikan; 3) promosi jabatan secara simultan dapat dipengaruhi prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai dengan signifikan. Dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa kesempatan promosi jabatan lebih besar didapatkan jika pegawai memiliki prestasi kerja yang baik, namun hal tersebut harus diimbangi juga dengan Tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi pula. Pada penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kedua aspek tersebut tidak dapat dipisahkan dalam melakukan promosi jabatan. Pasalnya terdapat beberapa pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, tetapi dalam aspek kedisiplinan masih sangat kurang.

Berdasarkan penguraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik mengangkat isu tersebut ke sebuah penelitian untuk menjelaskan, menguji, dan menganalisis seberapa besar promosi jabatan dapat dipengaruhi prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai yang secara tidak langsung dampaknya dapat dirasakan di kualitas pelayanan publik yang diberikan.

1.2 Rumusan Masalah

Melihat pemaparan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat membuat rumusan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana dan seberapa jauh pengaruh prestasi kerja terhadap Promosi Jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana dan seberapa jauh pengaruh disiplin kerja terhadap Promosi Jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana dan seberapa jauh pengaruh prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi Jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari identifikasi permasalahan pada pengamatan ini, yaitu:

1. Menjelaskan, menguji, dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang.
2. Menjelaskan, menguji, dan menganalisis seberapa jauh pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang.
3. Menjelaskan, menguji, dan menganalisis seberapa jauh pengaruh prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Arah pengamatan yang telah peneliti laksanakan akan menjadi bakal referensi perbandingan bagi peneliti di masa mendatang serta menjadi kontribusi tambahan terhadap pengetahuan, pemahaman, dan wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia atau *management human resources*

(MSDM) mengenai prestasi kerja pegawai, disiplin kerja pegawai, dan promosi jabatan terutama bagi Program Studi Administrasi Publik Universitas Diponegoro.

2. Manfaat Praktis

Kegunaan dari penelitian ini merupakan memberikan kontribusi data tambahan bagi pemerintah daerah dan Dinbudpar Kabupaten Rembang terkait dengan pengaruh prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai terhadap Promosi Jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang. Serta diharapkan menjadi sebuah perbandingan bagi Dinbudpar dalam membuat aturan dalam pengelolaan SDM.

1.5 Kerangka Teoritis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Tujuan	Landasan Teori	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Ni Luh Putu Pande Ayu Witari, Putu Sri Hartati (2022)	Membahas, menilai, serta membedah dampak prestasi kerja serta disiplin kerja terhadap kenaikan pangkat departemen.	Promosi Jabatan menurut Ardana (2012) : 1. Kinerja pekerjaan 2. Senioritas/pengalaman 3. Kreativitas dan inovasi 4. Loyalitas 5. Kejujuran Prestasi kerja menurut Hasibuan (2016) : 1. Kualitas	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Temuan-temuan utama dapat diringkas sebagai berikut: Peningkatan prestasi kerja berkorelasi positif dengan promosi jabatan pegawai negeri sipil di Dinas Kebudayaan Denpasar; terdapat korelasi positif antara kedisiplinan kerja dengan kenaikan

			<p>pekerjaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kedalaman pengetahuan 3. Kemampuan beradaptasi di tempat kerja 4. Persatuan di tempat kerja <p>Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2013) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan terhadap peraturan organisasi 2. Manajemen waktu yang efektif 3. Mempertahankan komposisi dalam tugas 4. Ketidakhadiran 		<p>pangkat PNS di Dinas Kebudayaan Denpasar; Keduanya bersama-sama berdampak positif serta signifikan atas promosi jabatan. Oleh sebab itu, prestasi kerja serta disiplin dalam bekerja bisa dijadikan acuan dalam pemberian <i>reward</i> berupa promosi.</p>
2.	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR CABANG UTAMA MAKASSAR. W. Kristina Parinsi (2021)</p>	<p>Menggali, menguji serta menganalisis sejauh mana dampak disiplin kerja terhadap prestasi kerja.</p>	<p>Prestasi Kerja Menurut Supardi (1989 : 69) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuaalitas kerjaa; 2. kuantitas kerja; 3. hubungan kerja; 4. penyesuaian pekerjaan; 5. ketangguhan; 6. keselamatan kerja. 	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Temuan-temuan utama diringkas sebagai berikut: Adanya korelasi yang positif antara Disiplin kerja atas prestasi kerja karyawan. Kesimpulannya bahwasanya hipotesis pertama dapat dibuktikan dengan hasil analisis yang dihasilkan. Berdasarkan hal tersebut dapat</p>

			<p>Disiplin kerja menurut Hasibuan (2014 : 194) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan; 2. tealadan pimpinan; 3. balas jasa; 4. keadilan; 5. pengawasan ketat; 6. sanksi hukuman; 7. ketegasan; 8. hubungan kemanusiaan. 		<p>dikatakan bahwa tingkat disiplin kerja berbanding lurus dengan prestasi kerja karyawan.</p>
3.	<p>PENGARUH DISIPLIN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN. Rifatul Masluchi, Paring Wahyudi, Eva Mufidah. (2018)</p>	<p>Penelitian ini berupaya untuk menguji, mengevaluasi, dan menjelaskan bagaimana dampak prestasi kerja serta disiplin kerja bagi promosi jabatan di Sandang Ayu <i>Department Store</i> Pasuruan.</p>	<p>Promosi jabatan menurut Malayu S.P Hasibuan, 2017:2018 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi kerja 4. Kerja sama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan 8. Pendidikan <p>Prestasi kerja menurut Sunyoto, 2015:199 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap <p>Disiplin kerja menurut Edy Sutrisno, 2011:87:</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif .</p>	<p>Temuan-temuan inti penelitian diuraikan dalam tiga poin berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat korelasi positif serta signifikan antara prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai atas promosi jabatan. 2. Adanya korelasi parsial yang patut diperhatikan oleh variabel disiplin kerja atas variabel promosi jabatan. 3. Adanya korelasi positif dan signifikan antara penilaian prestasi kerja atas promosi jabatan.

			<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 2. Ketaatan atas aturan waktu 3. Ketaatan atas peraturan organisasi 4. Ketaatan atas peraturan lainnya di organisasi 		
4.	<p>Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang. Maya Dini (2020)</p>	<p>Bagaimana promosi jabatan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja secara parsial dan simultan? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap promosi jabatan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang</p>	<p>Penilaian Prestasi Kerja Mangkunegara (2014;85):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama. 2. Tanggung Jawab. 3. Kepemimpinan 4. Kedisiplinan <p>Promosi Jabatan Menurut Nitisemito :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman 2. Tingkat Pendidikan 	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai mempunyai peranan penting dalam mempermudah promosi jabatan.</p>

5.	<p>PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR. Muh. Arif Ardian Jaya. (2022)</p>	<p>Menggali bagaimana dampak evaluasi prestasi kerja pegawai bagi promosi jabatan di PDAM Makassar</p>	<p>Menggunakan dua variabel dengan masing-masing indikatornya. Indikator Penilaian Prestasi kerja. Siswanto Simanjuntak (2015:24) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kesetiaan 2) Tanggung jawab 3) Ketaatan 4) Kejujuran 5) Kerjasama 6) Prakarsa 7) Kepemimpinan 8) Kualitas Kerja <p>Indikator Promosi Jabatan. Menurut Hasibuan (2013:108) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kejujuran 2) Disiplin 3) Prestasi 4) Kerjasama 5) Kecakapan 6) Loyalitas 7) Kepemimpinan 8) Pendidikan 	<p>Metode penelitian kuantitatif .</p>	<p>Sesuai dengan temuan penelitian, evaluasi prestasi kerja sangat meningkatkan kemungkinan menerima promosi.</p>
6.	<p>Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn)</p>	<p>Menggali seberapa besar dampak penilaian prestasi kerja pegawai serta kompetensi</p>	<p>Indikator Penilaian Prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2016) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Hasil Kerja 2) Pengetahuan pekerjaan 	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif .</p>	<p>Hasil uji thitung dengan nilai $18,118 > t_{tabel} 2,069$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa:</p>

	<p>Pematangsiantar. Khairun Nisa Hasibuan, Fariaman Purba, dan Taufik Parinduri. (2018)</p>	<p>pegawai bagi promosi jabatan.</p>	<p>3) Inisiatif 4) Kecekatan mental 5) Sikap 6) Disiplin waktu dan absensi</p> <p>Indikator Kompetensi Pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011:126):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Peran sosial 4. Citra diri 5. Sifat/ciri 6. Motif <p>Indikator Promosi Jabatan. Menurut Hasibuan (2013 : 111) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman 2. Pendidikan 3. Loyalitas 4. Tanggung jawab 5. Prestasi Kerja. 	<p>a)Evaluasi prestasi kerja berdampak signifikan serta positif bagi promosi jabatan. b) Hasil uji t yang menunjukkan $3,160 > t$ tabel $2,069$ serta diketahui jugatingkat signifikansinya = $0,004 < 0,05$ menunjukkan bahwasanya kompetensi pegawai sangat berdampak secara parsial atas promosi jabatan. c) Evaluasi prestasi kerja dan kompetensi pegawai secara simultan sangat berdampak atas promosi jabatan mempunyai dampak sebesar $97,5\%$ yang ditunjukkan dengan nilai R^2 (<i>R square</i>). Oleh karena itu jika pegawai berusaha meningkatkan tingkat prestasi kerja serta tingkat kompetensinya, maka peluang memperoleh promosi jabatan akan semakin tinggi.</p>
--	---	--------------------------------------	--	--

7.	<p>PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM KAITANNYA DENGAN PROMOSI JABATAN STRUKTURAL PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN ACEH JAYA. Abdul Halim, Syafei Ibrahim, dan Teuku Syarifuddin. (2022).</p>	<p>Menggali bagaimana dampak penilaian prestasi kerja pegawai bagi promosi jabatan di Dindikpora Kabupaten Aceh</p>	<p>Indikator Penilaian Prestasi Sutrisno (2009:167):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengetahuan kerja 2) Inisiatif 3) Kecekatan Mental 4) Sikap Promosi Jabatan <p>Menurut Hasibuan (2013:111-113):</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Kejujuran b) Disiplin c) Prestasi kerja d) Kerja sama e) Kecakapan f) Loyalitas g) Kepemimpinan h) Komunikatif i) Pendidikan 	<p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.</p>	<p>Berdasarkan temuan-temuan utama didapatkan hasil bahwasanya prestasi kerja berkorelasi positif dengan promosi jabatan. Oleh karena itu, peningkatan prestasi kerja berpotensi menghasilkan peningkatan peluang promosi karyawan.</p>
8.	<p>Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Weri Novita. (2019)</p>	<p>Menggali dampak evaluasi prestasi kerja baik secara mandiri maupun berbarengan dari kompetensi pegawai dan prestasi kerja atas promosi jabatan.</p>	<p>Indikator Kompetensi Pegawai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pengetahuan 2) Keterampilan 3) Sikap dan Perilaku <p>Indikator Prestasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Orientasi Pelayanan 2) Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 	<p>Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif.</p>	<p>Temuan penelitian menyoroti hal-hal berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi jabatan dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan prestasi kerja secara bersamaan. 2. Terdapat korelasi positif antara kompetensi atas

			6. Kepemimpinan Indikator Promosi Jabatan : 1. Kualifikasi 2. Kerjasama 3. Kreativitas 4. Pertimbangan tim penilai		promosi jabatan. 3. Terdapat korelasi positif dari prestasi kerja dengan promosi jabatan
9.	Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Gowa. Ayu Rahmawati (2018)	Menggali bagaimana dampak kompetensi pegawai serta penilaian prestasi kerja bagi promosi jabatan.	Indikator Kompetensi Pegawai: 1) Pengetahuan 2) Keahlian 3) Sikap Indikator Penilaian Prestasi Kerja : 1) Hasil Kerja 2) Kecakapan Mental 3) Disiplin Waktu dan Absensi Indikator Promosi Jabatan: 1) Kejujuran 2) Kerjasama 3) Loyalitas 4) Kepemimpinan 5) Komunikasi 6) Pendidikan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif .	Temuan-temuan utama dapat diringkas berikut: penelitian ini menunjukkan bahwa: Kompetensi pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Namun, penilaian prestasi kerja memiliki dampak besar bagi promosi jabatan. Sedangkan apabila bersama-sama kedua variabel bebas berdampak signifikan bagi promosi.
10.	PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN.	Menggali bagaimana dampak penilaian prestasi karyawan bagi promosi jabatan sehingga	Indikator Penilaian Prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2009:167): 1) Pengetahuan pekerjaan.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya pada Dinas Perhubungan Sumsel, penilaian prestasi kerja memberikan dampak

	Bukhari Usman, (2017)	dapat dijadikan bahan perbaikan bagi Dishub Sumsel.	2) Inisiatif. 3) Kecekatan mental. 4) Sikap Promosi Jabatan menurut Hasibuan (2013:111-113): 1) Kejujuran 2) Disiplin 3) Prestasi Kerja 4) Kerja sama 5) Kecakapan 6) Loyalitas 7) Kepemimpinan 8) Komunikatif 9) Pendidikan		signifikan bagi promosi jabatan.
--	-----------------------	---	---	--	----------------------------------

Sumber: Diolah Tahun 2024

1.5.2 Administrasi Publik

Secara etimologis, istilah "administrasi" asalnya dari bahasa Inggris, yaitu "*administration*", dengan bentuk infinitifnya "to administer", yang berarti "mengelola". Selain itu, istilah "administrasi" juga memiliki akar kata dalam bahasa Belanda, yaitu "*administratie*", yang mengacu pada pengaturan tata usaha dan manajemen kegiatan organisasi serta sumber daya. Dari kedua pengertian tersebut, konsep "administrasi" memiliki definisi yang bersifat spesifik dan umum. Secara spesifik, administrasi seringkali diinterpretasikan sebagai kegiatan yang terkait dengan tata usaha organisasi. Tata usaha sering dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang melibatkan pengelolaan dokumen, pencatatan, penggandaan, penyimpanan, yang juga dikenal dengan istilah *clerical work*. (Silalahi, 2013: 5).

Dalam arti yang lebih luas, administrasi didefinisikan sebagai kerjasama. Konsep administrasi terkait erat dengan kolaborasi yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang guna mencapai tujuan tertentu. Kerjasama merujuk pada serangkaian aktivitas yang dilakukan secara bersama-sama, terstruktur, dan terarah oleh sekelompok orang, dengan pembagian tugas yang telah disepakati bersama. (Silalahi, 2010 : 8). Istilah “publik” berasal dari Bahasa Inggris, yaitu “*public*” secara etimologis berasal dari Bahasa Latin, “*publicus*” yang artinya adalah “untuk orang” atau “*for populus*”. Kata “*Populus*” berasal dari kata *populus* artinya orang (*people*). Menurut Herbert Blumer, istilah “publik” didefinisikan sebagai sebuah kelompok orang yang terlibat dalam diskusi serta memiliki beragam pendapat guna mencari solusi dari suatu permasalahan yang dihadapi.

Menurut Pfiffner dan Presthus, yang dikutip oleh Syafei (2003: 31), administrasi negara dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Administrasi negara mencakup pelaksanaan undang-undang yang ditetapkan oleh badan perwakilan politik.
2. Administrasi negara melibatkan koordinasi upaya individu dan kolektif untuk menegakkan kebijakan pemerintah, terutama yang berkaitan dengan fungsi pemerintah sehari-hari.
3. Intinya, administrasi negara terdiri dari prosedur untuk melaksanakan undang-undang, memanfaatkan berbagai keterampilan dan metodologi, serta menetapkan tujuan dan bimbingan kepada banyak individu.

Prajudi Atmosudirjo (1982: 272) pada buku Administrasi dan Manajemen Umum mengatakan: “Administrasi Publik adalah administrasi dari negara sebagai

organisasi dan administrasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan yang bersifat kenegaraan”. Dari pengeritan tersebut telah dijelaskan bahwasanya administrasi publik memiliki kaitan dengan dua orang atau lebih yang sifatnya dan pembahasannya mengenai kenegaraan pada suatu perjanjian agar tercapainya tujuan bersama dalam suatu negara.

Menurut Chander dan Plano dalam Keban (2004: 3) mengemukakan bahwa: “Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam publik.”

Sementara itu, Henry dalam Harbani Pasolong (2008: 8), mengemukakan bahwa: “Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antar teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.”

Menurut Edward H. Litchfield (1956: 1) dalam bukunya *Notes on a General Theory of Administration* mengatakan: “Administrasi Publik adalah suatu sandi mengenai bagaimana bermacam-macam badan pemerintahan diorganisasikan, dilengkapi dengan tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakkan, dan dipimpin”. Dari pendapat ahli di atas mengenai administrasi publik, dapat dijelaskan bahwa administrasi publik adalah sebuah poin utama berguna mengenai bagaimana cara suatu badan pemerintahan atau lembaga pemerintahan dikumpulkan, diorganisasikan, dan dilengkapi dengan orang-orang yang nantinya akan menjalankan, dibiayai, diberi tindakan, serta bagaimana cara organisasi itu dipimpin.

Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemenagar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik. Sedangkan Waldo dalam Pasolong (2008: 8) mendefinisikan “Administrasi publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.”

Pengertian Adminisrasi Publik secara secara sederhana adalah kegiatan dari aturan manajemen dari perusahaan dari individu dengan peralatan itu sendiri demi sampai pada untuk mencapai tujuan pemerintahan.

1.5.3 Paradigma Administrasi Publik

Paradigma adalah kerangka konseptual yang digunakan oleh para ahli untuk menjelaskan evolusi ilmu pengetahuan atau untuk menganalisis fenomena sosial terkini yang terjadi dalam masyarakat. Menurut Kuhn, paradigma merupakan cara suatu cara pikir yang diterapkan untuk mengetahui realita sosial kemudian dikonstruksi untuk menghasilkan pengetahuan yang bermacam-macam secara mendetail dan terstruktur. Sederhananya, paradigma dapat diartikan sebagai sebuah cara manusia sebagai makhluk sosial dalam berpikir, pandangan, serta menganggap sesuatu hal baik itu baru maupun lama, kemudian direalisasikan dengan tindakan dan pandangan tersebut terhadap sesuatu sangat sensitif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Enam pradigma administrasi publik dipaparkan seperti berikut.

Paradigma yang pertama pada tahun 1900-1926 biasa disebut dengan paradigma Dikotomi Politik dan Administrasi. Paradigma ini pokok pembahasannya, yaitu mengenai dimana seharusnya administrasi itu berada.

Leonard D. White dan Frank J. Goodnow adalah tokoh yang terkait dengan paradigma ini. Esai mereka tahun 1990 berjudul "Politik dan Administrasi" secara signifikan mempengaruhi wacana tersebut. Goodnow berpendapat bahwa politik harus fokus pada pembuatan undang-undang yang mencerminkan keinginan rakyat, sementara pemerintah harus mengawasi implementasinya. Pemisahan politik dan administrasi ini menyebabkan pembagian pemerintahan menjadi tiga cabang: cabang eksekutif yang bertanggung jawab melaksanakan keinginan rakyat, cabang legislatif yang bertugas menyalurkan keinginan rakyat, dan cabang yudikatif yang membantu cabang legislatif dalam perumusan kebijakan untuk memastikan kesesuaiannya dengan konstitusi. Paradigma ini menganut perspektif pasar bebas dalam administrasi publik, berupaya mengoptimalkan perekonomian dan efisiensi birokrasi pemerintahan. Namun tantangan muncul ketika menerapkan paradigma ini karena sempitnya fokus hanya pada birokrasi pemerintah sebagai lokus permasalahan. Laporan ini kurang memberikan penjelasan yang komprehensif mengenai proses pembangunan, sehingga membatasi efektivitasnya dalam mengatasi masalah-masalah sosial yang lebih luas.

Paradigma Prinsip Administrasi muncul sebagai paradigma dominan kedua pada periode 1927–1937. Paradigma ini menekankan prinsip-prinsip panduan administrasi, yang menunjukkan bahwa administrasi negara sedang berkembang dan mencapai puncak pengaruhnya. Willoughby, Gulick, dan Urwick berperan penting dalam mengedepankan prinsip-prinsip administrasi dalam wacana administrasi publik. Akronim POSDCORB, yang merupakan singkatan dari Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, and Budgeting,

merangkum konsep-konsep kunci dari paradigma ini. Prinsip-prinsip ini dapat diterapkan secara luas. Berbeda dengan paradigma pertama, paradigma ini menempatkan administrasi publik sebagai intinya. Paradigma ini menjelaskan fungsi manajemen dan prinsip-prinsip administrasi publik, dengan penjelasan rinci mengenai lokusnya, sehingga menunjukkan fokus yang universal. Namun bila diterapkan, mengutamakan nilai fokus dibandingkan nilai lokus.

Paradigma ilmu politik administrasi negara muncul sebagai paradigma dominan ketiga antara tahun 1950 dan 1970. Paradigma ini bertujuan untuk membangun kembali hubungan konseptual antara ilmu politik dan administrasi publik. Morstein-Marx, editor buku "Elements of Public Administration" tahun 1946, mengajukan pertanyaan apakah politik dan administrasi dapat dipisahkan. Herbert Simon lebih lanjut mempertanyakan evolusi prinsip-prinsip administratif ke titik di mana pemisahan seperti itu mungkin tidak lagi dapat dilakukan. Argumen-argumen yang sarat dengan nilai-nilai politik berbenturan dengan argumen-argumen yang tidak mengandung nilai-nilai administrasi. Kedua sisi perdebatan ini memiliki validitas yang sama. Konflik ini memacu munculnya teori administrasi publik John Gaus, menggantikan teori politik sebelumnya. Ketika kelemahan prinsip-prinsip administrasi publik semakin terlihat, paradigma ini menggeser administrasi publik ke model ilmu politik, menekankan fokus abstrak dan birokrasi pemerintah. Salah satu kelemahan pendekatan ini terletak pada kaburnya identitas prinsip-prinsip panduan dalam administrasi publik, yang menyebabkan ketidakdisiplinan atau dominasi satu pihak terhadap pihak lain. Paradigma ini menggarisbawahi keterhubungan erat antara administrasi publik dan

politik, yang mengarah pada fokus abstrak dalam bidang ini karena dominasi disiplin politik atas prinsip-prinsip administrasi. Oleh karena itu, birokrasi pemerintah mempunyai peran yang sangat penting.

Antara tahun 1956 dan 1970, paradigma keempat adalah Administrasi Negara sebagai Ilmu Administrasi. Paradigma ini hanya mengulangi ide-ide yang diterima secara luas dan berkonsentrasi pada konsep-konsep seperti analisis sistem, riset operasi, metode kuantitatif, perilaku organisasi, analisis manajemen, dan pemanfaatan teknologi modern. Kemajuan penting selama periode ini termasuk karya Keith M. Henderson pada tahun 1960, Keith M. Untuk mempercepat pertumbuhan Pengembangan Organisasi (OD) dalam Ilmu Administrasi, diusulkan agar Teori Organisasi menjadi fokus utama administrasi negara. Paradigma ini berkembang dalam dua arah utama: pertama, dalam ilmu administrasi murni, dengan penguatan dari bidang psikologi sosial; dan kedua, dalam kebijakan publik. Dengan mencakup ruang lingkup administrasi publik, pendekatan ini mengabstraksi fokusnya, menjadikannya fleksibel dan mudah beradaptasi.

Paradigma kelima, Administrasi Negara sebagai Tata Usaha Negara, muncul sejak tahun 1970 dengan titik fokus dan lokus yang sudah ditentukan. Paradigma ini berpusat pada permasalahan dan kepentingan publik sebagai lokusnya, sedangkan teori organisasi, teori manajemen, dan kebijakan publik menjadi fokusnya. Penggambaran fokus dan lokus yang jelas membedakan paradigma ini dari beberapa paradigma sebelumnya.

Paradigma keenam, yang dikenal dengan paradigma governance, muncul sekitar tahun 1990, menandai evolusi terkini dalam ilmu administrasi publik,

dengan memasukkan unsur-unsur dari paradigma yang telah ada sebelumnya. Pandji Santosa dalam bukunya “Administrasi Publik: Teori dan Penerapan Good Governance” menguraikan tiga pilar paradigma ini: pemerintah, swasta, dan masyarakat. Yang membedakan paradigma ini adalah gambarannya mengenai pemerintah sebagai administrator sekaligus partisipan dalam pemerintahan. Peralihan dari istilah “pemerintah” menjadi “tata kelola” mencerminkan integrasi sektor swasta, masyarakat sipil, dan stabilitas pemerintah, yang mengarahkan pengembangan paradigma ini menuju prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik.

Kajian ini sejalan dengan paradigma Governance, paradigma keenam, yang menekankan pentingnya peran penyelenggara pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang optimal untuk memaksimalkan kepuasan masyarakat. Dalam paradigma ini, terdapat penekanan yang kuat pada evolusi pemerintahan menuju tata kelola yang baik, yang bertujuan untuk menyediakan layanan publik yang berkualitas dan meningkatkan kinerja pegawai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan.

1.5.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa ahli memberikan interpretasi berbeda mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut Edison dkk. (2016:10), HRM digambarkan sebagai manajemen yang berfokus pada memaksimalkan kemampuan anggota atau karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Hamali (2016:2) mendefinisikan manajemen SDM sebagai pendekatan strategis yang mencakup keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian sumber daya.

Menurut Zainal et al. (2015:1) Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah ilmu dan praktik pengelolaan sumber daya individu secara efisien dan efektif, khususnya tenaga kerja, untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi.

Terdapat berbagai penafsiran mengenai pengertian HRM. Ada yang memandangnya sebagai manajemen tenaga kerja, ada pula yang memandangnya sebagai penciptaan sumber daya manusia, dan ada pula yang menyamakan sumber daya manusia dengan sumber daya pribadi seperti personel dan kepegawaian. Namun definisi yang paling akurat, sebagaimana dituangkan dalam literatur manajemen sumber daya manusia, adalah manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karenanya, pengelolaan *human resources* secara ringkas mendefinisikan konsep manajemen sumber daya manusia secara sederhana.

Seperti disebutkan sebelumnya, HRM pada dasarnya berkisar pada pengelolaan manusia. Di antara semua sumber daya yang tersedia bagi suatu perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, sumber daya manusianya merupakan sumber daya yang paling penting dan signifikan.

1.5.4.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Darodjat (2015:49), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Ini melibatkan pengorganisasian kebutuhan perusahaan dan pemanfaatan sumber daya manusianya, memastikan

keselarasan dengan kebutuhan bisnis melalui perencanaan sumber daya manusia.

- b. Pengadaan Karyawan: Hal ini mencakup pemanfaatan kontrak kerja, penempatan, seleksi, dan strategi perekrutan untuk mengidentifikasi dan memperoleh sumber daya manusia yang sesuai.
- c. Pelatihan Staf: Fungsi ini berfokus pada pengembangan program orientasi tenaga kerja, memfasilitasi pengembangan karir, memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan, serta meningkatkan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan.
- d. Perawatan Personil: Ini melibatkan pengawasan hal-hal yang berhubungan dengan SDM seperti penggajian, tunjangan, dan insentif; memastikan kesehatan dan keselamatan karyawan; menyelesaikan konflik; menangani keluhan; dan membina hubungan bisnis. Pemberian kesejahteraan (kompensasi) dan lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat penting untuk memastikan komitmen penuh dari sumber daya manusia.
- e. Private Deployment: Mengoptimalkan sumber daya manusia melalui tindakan seperti pemisahan, transfer, promosi, dan demosi. Operasi SDM yang efektif memerlukan motivasi, evaluasi kinerja dan mekanisme umpan balik, kepatuhan terhadap aturan, serta penerapan “hadiah” dan “penalti”.

1.5.5 Prestasi Kerja

Mangkunegara (2016) Prestasi kerja ditandai dengan keberhasilan penyelesaian tugas oleh pegawai negeri sipil, memenuhi standar kuantitas dan kualitas sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Menurut Hasibuan (2016:239)

Ini mendefinisikan prestasi kerja sebagai kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan hasil yang memenuhi kriteria kuantitas dan kualitas sambil bekerja secara efisien dan mematuhi jadwal. Sedangkan prestasi kerja menurut Edy Sutrisno (2016:150) Prestasi diartikan sebagai serangkaian tindakan dan keterampilan serta kemampuan individu dalam suatu pekerjaan, yang mencakup uraian tugas yang diberikan.

Prestasi kerja pegawai secara ringkas dapat digambarkan sebagai keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai negeri sipil dengan mempertimbangkan aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

1.5.5.1 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015: 152) Berikut presentasi alternatif tentang bagaimana prestasi kerja dinilai:

- 1) Kualitas dan Kuantitas Keluaran: Aspek ini mengevaluasi kaliber dan volume pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini mencakup indikator seperti memenuhi tenggat waktu, mematuhi protokol yang ditetapkan, dan meminimalkan kesalahan dalam penyelesaian tugas.
- 2) Pengetahuan Tentang Pekerjaan: Dimensi ini menilai kedalaman pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu, yang secara langsung mempengaruhi hasil kerja. Indikatornya antara lain memahami prosedur kerja, memiliki pengetahuan komprehensif, dan efektif melaksanakan tugas terkait pekerjaan.
- 3) Proaktif dan Inisiatif: Aspek ini mengukur kemauan dan kemampuan mengambil inisiatif dalam menangani tanggung jawab pekerjaan, terutama ketika menghadapi tantangan atau permasalahan yang tidak terduga.

Menurut Hasibuan (2015:96), Indikator prestasi kerja meliputi:

1. Ketangkasan mental, yaitu kemampuan dan kecepatan seseorang dalam memahami instruksi pekerjaan dan beradaptasi dengan lingkungan dan prosedur kerja saat ini.
2. Sikap, yang mencerminkan tingkat semangat dan pandangan positif yang ditunjukkan saat menyelesaikan tugas di tempat kerja. Antusiasme terhadap pekerjaan dan kemampuan menjaga optimisme menjadi indikator kunci dimensi ini.
3. Disiplin waktu dan kehadiran, menitikberatkan pada tingkat ketepatan waktu dan kehadiran. Konsisten tepat waktu dan bertanggung jawab atas setiap komitmen yang terlewat merupakan indikator dimensi ini.

Pada penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:152), yaitu 1) hasil kerja; 2) pengetahuan kerja; 3) inisiatif. Karena indikator ini selaras dengan definisi prestasi kerja, maka indikator ini secara efektif mewakili variabel prestasi kerja. Prestasi kerja meliputi kemampuan dan keterampilan individu dalam suatu pekerjaan, beserta uraian tugas yang diberikan dan berbagai tindakan yang dilakukan untuk memenuhinya. Oleh karena itu, indikator tersebut dianggap valid untuk digunakan dan berfungsi sebagai ukuran representasi prestasi kerja.

1.5.6 Disiplin Kerja

Konsensus di kalangan manajer sumber daya manusia adalah memastikan disiplin kerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan promosi dalam suatu perusahaan atau instansi.

Menurut Sinungan (2011:146), mengartikan disiplin kerja sebagai pola pikir yang tampak pada tindakan atau perilaku individu, kelompok, dan masyarakat, yang ditandai dengan kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2016:15), disiplin mencakup pola pikir individu atau kelompok yang berupaya secara konsisten untuk mematuhi dan mengikuti semua aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2011:87), Disiplin adalah pendekatan manajemen yang digunakan untuk memastikan anggota mematuhi berbagai persyaratan. Tanpa disiplin yang kuat, organisasi akan kesulitan mencapai hasil yang optimal. Menegakkan disiplin sangat penting bagi organisasi perusahaan karena merupakan bagian integral untuk mencapai tujuan mereka secara efektif.

Siagian (2016) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan atau membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai negeri sipil. Tujuannya adalah untuk mendorong pekerja untuk secara sukarela terlibat dalam upaya kerja sama, menunjukkan perilaku profesional, dan berusaha untuk meningkatkan kinerja kerja mereka.

Disiplin kerja dicirikan sebagai sikap yang mempengaruhi tindakan dan perilaku individu, kelompok, atau masyarakat, yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasi atau badan pemerintah. Oleh karena itu, menjaga disiplin kerja dianggap penting untuk mendapatkan promosi. Meskipun banyak pekerja yang menjalankan perannya dengan baik, sebagian besar pekerja cenderung melanggar kebijakan agensi. Selain itu, peraturan mengenai jam kerja, waktu istirahat, dan ketepatan waktu seringkali diabaikan oleh karyawan.

1.5.6.1 Indikator Disiplin Kerja

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”, Diuraikan oleh Sutrisno (2009), indikator disiplin kerja antara lain:

- 1) Hormati peraturan waktu: Karyawan menunjukkan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan mengenai waktu kedatangan, keberangkatan, dan waktu istirahat kerja.
- 2) Ikuti kebijakan organisasi: Karyawan mematuhi pedoman dasar yang mengatur perilaku dan pakaian di tempat kerja.
- 3) Patuhi standar perilaku di tempat kerja: Ditunjukkan melalui penyelarasan dengan posisi, tanggung jawab, dan tugas seseorang, serta melalui interaksi kolaboratif dengan departemen lain.
- 4) Mematuhi peraturan organisasi lainnya: Kepatuhan terhadap kebijakan yang menentukan tindakan yang diperbolehkan dan dilarang bagi pegawai di organisasi.

Pada penelitian ini indikator di atas telah mewakili kedisiplinan kerja itu sendiri. Indikator tersebut dapat dikatakan dapat mewakili variabel disiplin kerja pegawai karena telah sesuai dengan definisi disiplin kerja itu sendiri. Definisi disiplin kerja pegawai telah disebutkan bahwa Disiplin di tempat kerja adalah pandangan mental yang ditunjukkan melalui tindakan dan perilaku individu, komunitas, dan kelompok, yang ditandai dengan kepatuhan terhadap aturan yang

ditetapkan oleh organisasi atau badan pemerintah. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut valid dan dapat mewakili variabel disiplin kerja.

1.5.7 Promosi Jabatan

Kesempatan untuk maju merupakan motivator yang signifikan bagi individu untuk terlibat dalam suatu organisasi. Sudah menjadi sifat alami manusia untuk mendambakan kemajuan dan mencari kemajuan melebihi status mereka saat ini. Promosi menandakan peluang untuk naik hierarki organisasi.

Edison et al. (2016:231) promosi diartikan sebagai kemajuan ke kelas, pangkat, atau jabatan yang lebih tinggi. Ini merupakan langkah penting dalam lintasan perencanaan karir.

Menurut Fahmi (2016:88) Seorang karyawan mendapatkan promosi dengan berpindah dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Kemajuan ini memerlukan perpindahan ke peran dengan status dan tanggung jawab yang lebih besar. Misalnya, seseorang mungkin menduduki posisi kepala divisi, dan dimungkinkan untuk berkembang dari memimpin divisi regional yang kecil menjadi mengawasi divisi yang lebih besar.

Menurut Zainal et al.(2015:155) promosi terjadi ketika seorang karyawan melakukan transisi ke peran yang menawarkan peningkatan gaji dan tanggung jawab yang lebih besar.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa proses promosi seorang karyawan bergantung pada faktor-faktor seperti keterampilan, kemampuan kerja tim, pendidikan, dan integritas. Promosi mungkin menandakan transisi ke status atau tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi. Peningkatan ini

biasanya memerlukan peningkatan tugas, tanggung jawab, dan wewenang dibandingkan dengan posisi karyawan sebelumnya. Meskipun terdapat potensi kekurangan dalam pencapaian karyawan saat ini, promosi sering kali diberikan berdasarkan persepsi bahwa kinerja mereka secara keseluruhan lebih unggul dibandingkan karyawan lainnya.

1.5.7.1 Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2012:111) Indikator promosi jabatan sebagaimana ditegaskan:

- a) Integritas: Karyawan harus menunjukkan kejujuran terutama dalam berinteraksi dengan rekan kerja, bawahan, dan kepatuhan terhadap kesepakatan.
- b) Kepatuhan: Karyawan harus mematuhi protokol yang ditetapkan, baik formal maupun informal, dan menunjukkan disiplin dalam perilaku pribadi dan kebiasaan kerja mereka. Disiplin karyawan merupakan hal yang sangat penting karena penting untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan.
- c) Produktivitas: Hasil kerja karyawan harus menunjukkan kuantitas dan kualitas, dicapai secara efisien dan efektif. Ini menunjukkan kemampuan karyawan untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dan waktu.
- d) Kolaborasi: Karyawan harus berkontribusi terhadap tujuan organisasi dengan menjalin kerja sama yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, membina lingkungan kerja yang positif baik secara horizontal maupun vertikal dalam organisasi.

- e) Kompetensi: Karyawan harus memiliki keterampilan, kreativitas, dan inovasi yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan secara efektif. Mereka harus menunjukkan kemampuan untuk bekerja secara mandiri dan menyelesaikan tugas dengan baik.
- f) Loyalitas: Karyawan harus menunjukkan dedikasinya dalam menjaga perusahaan, lembaga, atau organisasi dari potensi ancaman atau bahaya, menunjukkan keterlibatan aktif dengan organisasi.
- g) Kepemimpinan: Menunjukkan kemampuan memimpin dan menginspirasi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif melibatkan pemberian contoh kepada bawahan dan mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan mereka.
- h) Keterampilan Komunikasi: Kemahiran dalam berkomunikasi secara efektif, termasuk kemampuan menerima dan menafsirkan informasi baik dari atasan maupun bawahan, sehingga meminimalkan risiko kesalahpahaman
- i) Kualifikasi Pendidikan: Memiliki ijazah pendidikan formal yang memenuhi persyaratan pekerjaan merupakan prasyarat pendidikan pegawai.

Indikator-indikator berikut digunakan dalam penelitian ini: Kemampuan karyawan, kerjasama, pendidikan, dan integritas merupakan beberapa indikator utama yang digunakan. Pedoman ini menggambarkan kualitas dan atribut yang diperlukan untuk keberhasilan kinerja karyawan.

1.5.8 Hubungan Antar Variabel

1.5.8.1 Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Pada Hasibuan (2012:111) Telah ditetapkan bahwa kinerja pekerjaan dapat mempengaruhi promosi. Prestasi kerja karyawan memainkan peran penting dalam menentukan promosi, karena evaluasi yang tidak akurat dapat menyebabkan kesalahan penempatan karyawan pada peran yang ditentukan (Ojokuku, 2013). Mandiangan (2015) mendukung gagasan tersebut, dengan menyatakan bahwa promosi jabatan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh prestasi kerja. Hal ini menggarisbawahi dampak besar evaluasi kinerja pekerjaan terhadap keputusan promosi. Untuk itu, penilaian prestasi harus dilakukan secara sungguh-sungguh oleh sebuah OPD guna menghindari salah penempatan pegawai, dengan kata lain layak atau tidaknya pegawai untuk dipromosikan tergantung dari prestasi kerjanya.

1.5.8.2 Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Promosi bergantung pada penilaian disiplin kerja karyawan dan kinerja pekerjaan mereka. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang kuat seringkali lebih terdorong untuk mencapai tujuan dan berkontribusi aktif terhadap organisasi. Siagian (2016) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk menumbuhkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai negeri sipil untuk mendorong kerja kooperatif, profesionalisme, dan peningkatan prestasi kerja secara berkelanjutan. Penegasan ini mengandung makna bahwa disiplin kerja memang dapat mempengaruhi keputusan promosi, karena secara tidak langsung pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka pegawai tersebut bersikap

professional dan berusaha meningkatkan prestasi kerjanya, yang mana prestasi kerja juga salah satu indikator dari promosi jabatan itu sendiri.

Pendapat ahli tersebut juga diperkuat dengan pendapat (Hasibuan, 2012) yang menjelaskan bahwa Mendapatkan promosi sering kali merupakan upaya yang menantang, dengan persyaratan yang biasanya melibatkan evaluasi kinerja kerja dan disiplin karyawan sebagai tolok ukur utama.

1.5.8.3 Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Promosi jabatan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja. Hal tersebut diperkuat dengan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:111) Telah ditetapkan bahwa kinerja pekerjaan dapat secara signifikan mempengaruhi keputusan promosi. Karena potensi kesalahan penempatan karyawan akibat penilaian yang dilaksanakan dengan buruk, kinerja merupakan faktor penentu utama dalam pertimbangan promosi (Ojokuku,2013).

Selain itu, disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam hasil promosi, bahkan dalam skenario di mana promosi tidak semata-mata ditentukan oleh kinerja. Mendapatkan promosi di tempat kerja seringkali merupakan proses yang kompleks, dengan persyaratan yang biasanya mencakup evaluasi kinerja kerja dan disiplin karyawan sebagai tolok ukur penting (M. S. Hasibuan, 2012).

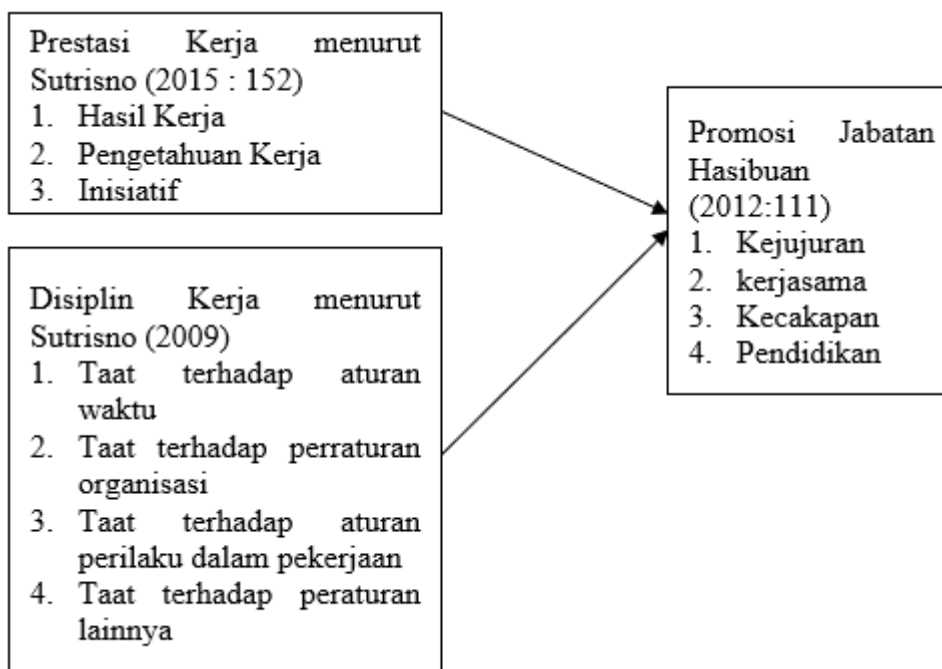
Pendapat para ahli diatas juga dapat dibuktikan langsung di lapangan. Banyak sekali pegawai negeri sipil memiliki prestasi kerja yang baik dengan disiplin kerja yang buruk, akan tetapi tidak semena-mena langsung mendapatkan promosi jabatan begitu saja. Banyak aspek yang perlu dipertimbangkan sebelum melakukan promosi jabatan. Dengan menggabungkan kedua aspek tersebut, yaitu

prestasi kerja dan disiplin kerja dapat memaksimalkan promosi jabatan sekaligus menghindari terjadinya kesalahan dalam pemberian promosi jabatan.

1.5.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis berfungsi sebagai solusi sementara terhadap masalah yang teridentifikasi. Sifatnya yang sementara memerlukan validasi melalui bukti empiris yang dikumpulkan.

Penelitian ini mengfokuskan untuk menggali hubungan dampak antara variabel terikat, promosi jabatan (Y), dan variabel bebas, prestasi kerja pegawai (X1) dan disiplin kerja pegawai (X2). Variabel-variabel ini saling berhubungan dalam teori *management human resources* atau MSDM dan didukung oleh penelitian yang ada. Diagram berikut mensimulasikan model hipotesis korelasi antara variabel bebas serta terikat:



Sumber: Diolah Tahun 2024

Gambar 1.5
Model Hipotesis

1.5.9.1 Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

H01: Prestasi kerja pegawai pada Dinbudpar Kabupaten Rembang tidak berpengaruh secara parsial terhadap Promosi Jabatan.

Ha1: Prestasi kerja pegawai pada Dinbudpar Kabupaten Rembang berpengaruh secara parsial terhadap Promosi Jabatan.

1.5.9.2 Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan

H02: Disiplin kerja pegawai pada Dinbudpar Kabupaten Rembang secara parsial tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

Ha2: Disiplin kerja pegawai pada Dinbudpar Kabupaten Rembang secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

1.5.9.3 Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan

H03: Prestasi kerja dan disiplin kerja pegawai pada Dinbudpar Kabupaten Rembang secara simultan tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

Ha3: Prestasi kerja dan disiplin kerja pegawai pada Dinbudpar Kabupaten Rembang secara simultan berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

1.6 Definisi Konseptual

Definisi konsep merupakan sebuah pengertian yang digunakan oleh para peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial dan fenomena alami dan berguna untuk memberikan batasan pada fokus penelitian (Siyoto & Sodik, 2015). Definisi konseptual yang dipergunakan pada penelitian atau skripsi ini, yaitu:

1.6.1 Prestasi Kerja (X₁)

Prestasi kerja pegawai dapat diartikan sebagai ukuran kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diraih oleh PNS dalam pelaksanaan tugas serta fungsinya sesuai dengan beban kerja yang dilimpahkan. Penelitian ini fokus pada prestasi kerja yang dilakukan di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang.

1.6.2 Disiplin Kerja (X₂)

Di sisi lain, disiplin kerja mengacu pada pola pikir yang ditunjukkan melalui tindakan dan perilaku individu, kelompok, dan komunitas, yang ditandai dengan kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan oleh lembaga atau organisasi pemerintah. Penelitian ini secara khusus mengkaji disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang.

1.6.3 Promosi Jabatan (Y)

Promosi jabatan adalah suatu proses kenaikan jabatan yang didasarkan pada kecakapan pegawai, kemampuan bekerjasama, pendidikan, dan kejujuran pegawai yang bersangkutan. Promosi jabatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah promosi jabatan yang telah dilaksanakan di Dinbudpar Kabupaten Rembang.

1.7 Definisi Operasional

Dengan merinci langkah-langkah yang diperlukan untuk mengukur suatu konstruk atau variabel, definisi operasional menyediakan panduan yang konkret. Pada penelitian ini, definisi operasional yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1.7.1 Prestasi Kerja (X₁)

Menurut penelitian ini, prestasi kerja diartikan sebagai memberikan informasi yang sangat bermanfaat untuk mengambil dan melaksanakan keputusan

seperti mutasi, kenaikan gaji, promosi, dan pemutusan hubungan kerja. Saat menilai perilaku itu sendiri, atau seberapa dekat seseorang mematuhi standar yang ditetapkan oleh institusi atau organisasi. Memenuhi standar kerja yang telah ditentukan biasanya dikaitkan dengan kinerja kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan berbagai macam indikator. Mengacu pada Indikator prestasi kerja yang sudah dijabarkan pada kerangka teoritis, didapatkan indikator yang dirasa mampu mewakili variabel, meliputi:

- 1) Tingkat Hasil pekerjaan mengacu pada puncak hasil kerja, yang mencakup kuantitas dan kualitas. Indikator untuk dimensi ini mencakup menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan, dan bekerja mematuhi protokol yang ditetapkan.
- 2) Tingkat Pengetahuan kerja dalam pengetahuan kerja menunjukkan tingkat keahlian dalam bidang tertentu, yang secara langsung mempengaruhi kuantitas dan kualitas keluaran. Indikator dimensi ini antara lain memahami prosedur kerja dan memiliki pengetahuan umum yang relevan dengan pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Tingkat Inisiatif menunjukkan sejauh mana keterlibatan proaktif dalam mengatasi masalah yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan. Indikator untuk dimensi ini mencakup pengambilan langkah proaktif untuk menyelesaikan tantangan secara cepat dan efektif, yaitu a) inisiatif dalam menangani kritik, saran, dan masukan dari masyarakat; b) inisiatif mengingatkan kesalahan yang terjadi kepada sesama rekan kerja, c) inisiatif apabila terdapat masyarakat yang komplain terkait dengan pelayanan.

1.7.2 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan instansinya, kehadiran pegawai termasuk ketepatan jam masuk, jam kerja, dan jam istirahat, kepatuhan norma-norma yang berlaku serta tanggung jawab dalam pekerjaannya. Mengacu pada Indikator disiplin yang sudah dijabarkan pada kerangka teoritis, didapatkan indikator yang dirasa mampu mewakili, meliputi:

- 1) Tingkat Kepatuhan ketepatan waktu berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan waktu jam masuk kerja yang dijadwalkan, termasuk ketepatan waktu masuk kerja, keberangkatan, dan waktu istirahat, sejalan dengan kebijakan organisasi.
- 2) Tingkat Kepatuhan terhadap kebijakan mencerminkan sejauh mana kepatuhan terhadap arahan organisasi, yang mencakup pedoman dasar yang mengatur perilaku dan pakaian di tempat kerja.
- 3) Tingkat Kepatuhan terhadap perilaku di tempat kerja berarti kepatuhan terhadap kode etik di tempat kerja, yang ditunjukkan melalui keselarasan dengan peran, tanggung jawab, dan tugas seseorang, serta interaksi dengan unit kerja lainnya.
- 4) Tingkat Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan tambahan menunjukkan kepatuhan terhadap tindakan yang diperbolehkan dan dilarang bagi pegawai.

1.7.3 Promosi Jabatan (Y)

Dalam studi ini, promosi pekerjaan didefinisikan sebagai kemajuan kelas, pangkat, atau posisi individu dalam suatu organisasi dan merupakan bagian integral dari kemajuan karir. Prospek mobilitas ke atas menjadi faktor pendorong individu

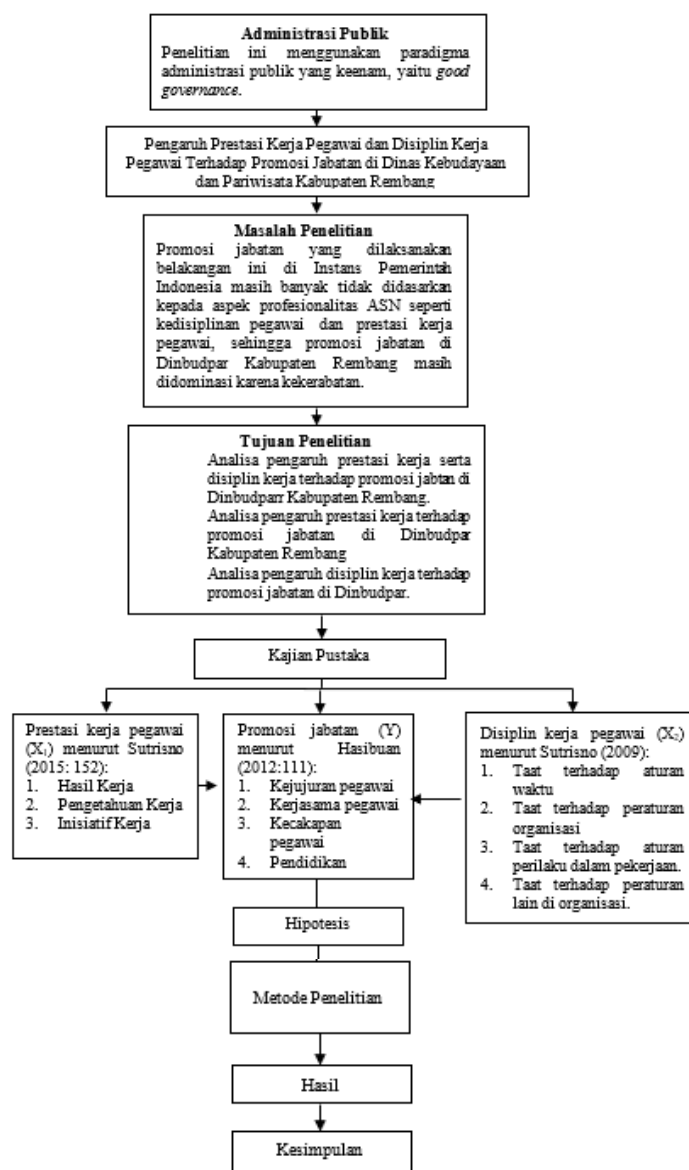
untuk terlibat dalam suatu organisasi. Umumnya kecenderungan manusia mendorong individu untuk mencari perbaikan dan kemajuan dalam hidupnya. Promosi merupakan peluang untuk naik hierarki organisasi. Mengacu pada Indikator promosi jabatan yang sudah dijabarkan pada kerangka teoritis, didapatkan indikator yang dirasa mampu mewakili, meliputi.:

- a) **Tingkat Jujur:** pegawai harus menunjukkan kejujuran dalam menjalankan tugas dan jabatan. Mereka harus menahan diri untuk tidak mengeksploitasi posisi mereka demi keuntungan pribadi.
- b) **Tingkat Kerjasama:** Tingkat kerjasama antar pegawai, menunjukkan kemampuan mereka untuk bekerja secara harmonis baik secara horizontal maupun vertikal untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) **Tingkat Kecakapan:** Kemahiran pegawai sangat penting untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan secara efektif. Ini mencakup memiliki kreatifitas, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan terus-menerus.
- d) **Tingkat Pendidikan:** Kualifikasi karyawan sangat penting untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Hal ini termasuk memiliki ijazah dari program pendidikan terakreditasi yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan sertifikasi dari lembaga kursus serta diklat-diklat yang diadakan instansi pembina.

1.8 Kerangka Pikir

Kerangka pikir digunakan untuk mengetahui pokok serta alur pada sebuah penelitian. Selain itu, dibuatnya kerangka berpikir juga dapat membantu peneliti dalam menentukan konsep serta variabel apa saja yang digunakan. Dengan demikian, kerangka berpikir dapat dianggap sebagai sebuah hal yang paling

fundamental, mendasar, serta salah satu bagian terpenting pada sebuah penelitian. Kerangka berpikir selain memudahkan peneliti dalam merangkai beberapa pemikiran dan pemahaman mentah untuk nantinya dihubungkan untuk menjadi sebuah gagasan masak. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori tersebut, maka dapat dijabarkan konsep antara dampak dari prestasi kerja serta disiplin kerja bagi promosi jabatan berikut ini:



Gambar 1.6
Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah Tahun 2024

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam domain penelitian eksplanatori dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Ini menggunakan teknik korelasional untuk menguji hubungan antar variabel. Tujuan utamanya memastikan dampak dari prestasi kerja serta disiplin kerja bagi promosi jabatan.

Penelitian penjelasan (eksplanatori) berupaya menganalisis bagaimana satu variabel berdampak atau berhubungan dengan variabel lain, yang bermaksud menjelaskan korelasi sebab serta akibat (Umar, 2005, p. 36).

Saat menggunakan teknik korelasional, peneliti dapat menentukan hubungan antara variasi dalam satu variabel dan variasi dalam variabel lainnya. Kuat tidaknya atau derajat hubungan tersebut digambarkan dengan koefisien korelasi. Teknik korelasional digunakan dalam penelitian untuk menyelidiki apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih (Arikunto, 2002).

Dengan demikian diketahui bahwasanya kecocokan penelitian eksplanatori serta teknik korelasi terdapat kecocokan kuat dalam penelitian ini yang berupaya untuk menggali seberapa besar dampak dari satu variabel bebas ke variabel terikat, baik itu dampak secara mandiri atau dampak secara bersamaan.

1.9.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2013:80), populasi mengacu pada kategori luas yang terdiri dari entitas atau individu yang memiliki atribut tertentu, dipilih oleh peneliti untuk diselidiki serta diambil kesimpulannya. Populasi penelitian ini berjumlah kurang

lebih 28 orang pegawai tetap dan tidak tetap Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) Sampel merupakan suatu segmen dari skala dan komposisi populasi. Penelitian ini menggunakan metode random sampling, yang juga disebut dengan teknik *simple random sampling*.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pendekatan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan metode probabilitas dengan menggunakan pengambilan sampel secara acak, yang juga dikenal sebagai pendekatan pengambilan sampel acak sederhana. Hal ini memastikan bahwa setiap individu dalam populasi yang ditentukan memiliki kesempatan yang adil untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Memanfaatkan rumus *Slovin* yang dipergunakan menghitung jumlah sampel penelitian yang dibutuhkan:

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = banyaknya sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = persentase toleran ketidjelian disebabkan kesalahan pengumpulan sampel dapat ditolerir senilai 0,05 dengan kata lain 5%

Dengan demikian didapatkan perhitungan berikut:

$$\begin{aligned}
n &= \frac{28}{1 + \frac{(28 \times 0,05^2)}{28}} \\
&= \frac{28}{1 + (28 \times 0,0025)} \\
&= \frac{28}{1 + 0,07} \\
&= \frac{28}{1,07} \\
&= 26,168
\end{aligned}$$

Mengacu pada perhitungan tersebut didapatkan hasil sebesar 26,168, dibulatkan menjadi 26. Dengan demikian, Sampel yang nantinya dipakai pada penelitian adalah 26 pegawai di Dinbudpar Kabupaten Rembang. Hasil akhir dari perhitungan tersebut, yaitu 26 pegawai nantinya akan diberikan pertanyaan berupa sebuah kuesioner yang harus dijawab oleh responden dengan transparan mengikuti hati nurani responden masing-masing tanpa perlu takut akan ancaman, paksaan, maupun rasa takut akan demosi jabatan

1.9.4 Jenis dan Sumber Data

1.9.4.1 Jenis Data

Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau sebuah data kualitatif yang diubah ke dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berupa hasil kuesioner dalam bentuk data numerik.

1.9.4.2 Sumber Data

Sumber data yang dipilih yang sekiranya sesuai dengan penelitian kuantitatif deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Data primer berfungsi sebagai informasi mendasar yang menjadi bukti atau saksi utama peristiwa masa lalu (Nazir, 2006, p. 50). Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui tanggapan yang diberikan oleh partisipan penelitian, khususnya pegawai tetap serta tidak tetap Dinbudpar Kabupaten Rembang dan Kabupaten Rembang, yang mengisi kuesioner yang telah disediakan.

2. Data sekunder adalah informasi yang diambil dari instansi pemerintah terkait untuk melengkapi atau mendukung data dan informasi yang sudah ada.

1.9.5 Skala Pengukuran

Skala merujuk pada aturan yang digunakan untuk memberi nilai pada berbagai item yang diukur. Skala yang diterapkan adalah skala ordinal, yang menggambarkan peringkat atau urutan relatif antara item-item tersebut (Triyono, 2015).

Skala pengukuran merupakan suatu konsensus yang ditetapkan sebagai pedoman dalam menetapkan interval periode waktu dalam suatu instrumen pengukuran sehingga suatu instrumen pengukuran dapat digunakan dalam suatu pengukuran yang bersifat kuantitatif (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini menerapkan penggunaan skala Likert untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Pengamatan ini mengimplementasikan skala likert dengan tepat karena memiliki keunggulan dibandingkan dengan skala Likert lima tingkat yang terletak pada kemudahan interpretasi dan penggunaannya. Dengan skala Likert 4 tingkat, responden hanya perlu memilih di antara empat tingkat respons, yang memungkinkan mereka untuk memberikan jawaban yang lebih tajam dan langsung.

Hal ini dapat mengurangi kecenderungan responden untuk memilih pilihan "netral" atau "tidak yakin" yang seringkali ditemui pada skala Likert lima tingkat. Selain itu, skala Likert empat tingkat juga dapat menghindari ambiguitas dalam interpretasi jawaban responden. Dengan jumlah tingkat respons yang lebih sedikit, analisis data menjadi lebih sederhana dan efisien. Ini juga dapat mengurangi kebingungan atau ketidakpastian dalam memberikan respons, sehingga meningkatkan kualitas dan akurasi tanggapan responden. Dalam konteks ini, respon yang diberikan oleh setiap instrumen yang menggunakan skala Likert dibagi menjadi empat tingkat, yang disusun secara berturut-turut, seperti berikut ini:

- a) (1) Sangat Tidak Setuju
- b) (2) Tidak Setuju
- c) (3) Setuju
- d) (4) Sangat Setuju

Tabel kesesuaian disusun berdasarkan rumus seperti berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (Skor Tertinggi – Skor Terendah)

K = Banyak Kelas

Dengan menggunakan rumus tersebut, diketahui nilai R sebesar 3 dan K sebesar 3, didapatkan hasil interval sebesar 1. Oleh karena itu, penulisan tabel interval kesesuaian adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tabel Kesesuaian Interval

Skala	Kategori Penilaian
3,01 – 4,00	Sangat Setuju
2,01 – 3,00	Setuju
1,01 – 2,00	Tidak Setuju
0 – 1,00	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data diolah Tahun 2024

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini, pengumpulan informasi yang diimplementasikan penulis, yaitu:

a. Observasi

Sugiyono (2013:145), Observasi, sebagai teknik pengumpulan data, memiliki karakteristik yang dengan jelas jika selain dengan cara acara lainnya seperti wawancara dan kuesioner. Di mana wawancara dan kuesioner mengharuskan interaksi langsung dengan individu, observasi tidak terbatas hanya pada interaksi dengan manusia, tetapi juga mencakup pengamatan terhadap objek-objek alam lainnya. Observasi merupakan sumber data yang diperoleh melalui kunjungan dan pengamatan langsung, bertujuan untuk memperoleh informasi tentang aktivitas karyawan, kondisi lingkungan dan fasilitas kerja, serta dampak dari prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:142) angket/kuisisioner ini ialah cara pengumpulan informasi yang mengkaitkan penyampaian dengan susunan soal yang di tuliskan dari

responden demi dijawabnya. Dalam konteks penelitian ini, kuesioner bertujuan untuk menggali korelasi antara prestasi kerja dan disiplin kerja dengan promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang. Untuk menilai tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut, peneliti skala likert diimplementasikan.

Menurut Sugiyono (2013:93) Skala Likert dimanfaatkan guna memenuhi kebutuhan akan alat pengukuran dalam menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu, hasil dari alat ukur ini bersifat sangat subyektif. Proses pengukuran respon responden, pengisian kuesioner dilakukan dengan memakai penggunaan skala Likert, yang terdiri dari empat tingkat, dengan bobot sebagai berikut:

- 1) Bobot “4” berarti Sangat Setuju;
- 2) Bobot “3” berarti Setuju;
- 3) Bobot “2” berarti Tidak Setuju;
- 4) Bobot “1” berarti Sangat Tidak Setuju.

Pengamatan ini mengimplementasikan skala likert dengan tepat karena memiliki keunggulan dibandingkan dengan skala Likert lima tingkat yang terletak pada kemudahan interpretasi dan penggunaannya. Dengan skala Likert 4 tingkat, responden hanya perlu memilih di antara empat tingkat respons, yang memungkinkan mereka untuk memberikan jawaban yang lebih tajam dan langsung. Hal ini dapat mengurangi kecenderungan responden untuk memilih pilihan "netral" atau "tidak yakin" yang seringkali ditemui pada skala Likert lima tingkat. Selain itu, skala Likert empat tingkat juga dapat menghindari ambiguitas dalam interpretasi jawaban responden. Dengan jumlah tingkat respons yang lebih sedikit,

analisis data menjadi lebih sederhana dan efisien. Ini juga dapat mengurangi kebingungan atau ketidakpastian dalam memberikan respons, sehingga meningkatkan kualitas dan akurasi tanggapan responden

1.9.7 Uji Instrumen Penelitian

1.9.7.1 Uji Validitas

Diimplementasikannya uji ini dengan tujuan demi menilai apakah angket/kuesioner diberikan merupakan instrumen yang layak digunakan dalam pengamatan. Instrumen penelitian yang dianggap valid menunjukkan kemampuannya dalam mengukur dengan akurat variabel atau fenomena yang sebenarnya ingin diukur. (Sugiyono, 2010, hal. 172). Oleh karena itu, suatu hasil penelitian dianggap berhasil ketika hasil tersebut mempunyai tingkat kesesuaian yang tinggi dengan kondisi di lapangan. Instrumen dianggap kapabel jika mampu mengukur dengan akurat variabel atau fenomena yang ingin diteliti.

Uji validitas pada penelitian ini diterapkan terhadap 26 responden yang dalam lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang, dengan kualifikasi tes berikut:

- 1) Seandainya didapatkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> r_{\text{tabel}}$, maka dapat diputuskan bahwasanya instrumen itu valid.
- 2) Sebaliknya, *Corrected Item-Total Correlation* $< r_{\text{tabel}}$, dapat diputuskan instrumen yang dipakai itu tidak valid.

1.9.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk menguji tingkat konsistensi dan ketepatan instrumen saat digunakan dalam berbagai situasi dan oleh berbagai individu, sehingga dapat diharapkan menghasilkan data yang serupa atau konstan

dari penggunaan sebelumnya. Reliabilitas merujuk pada keakuratan dan konsistensi instrumen dalam mengukur suatu fenomena atau variabel tertentu. Dengan kata lain, instrumen yang akan digunakan dalam penelitian tersebut diharapkan memberikan hasil yang serupa bahkan ketika diulang penggunaannya oleh individu yang berbeda dan dalam waktu yang berbeda pula. Kiat yang digunakan dalam mengevaluasi *reliability* kuesioner penelitian ini dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's alpha*. Suatu konstruk dianggap memiliki *reliability* atau keandalan bila nilai Cronbach alpha yang dihasilkan bernilai lebih dari 0,6. (Nunnally dalam Ghozali, 2011 :48).

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai yang dihitung (r_{hitung}) dengan nilai yang tercatat dalam tabel distribusi statistik (r_{tabel}), dengan aturan berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang memadai sehingga dapat diandalkan dalam mengukur fenomena yang diteliti.
2. Sebaliknya, jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut tidak dapat diandalkan dalam mengukur fenomena yang diteliti.

Dengan demikian dapat diketahui letak pentingnya dari pelaksanaan tes *reliability* ini. Pengetesan tersebut dilakukan dengan maksud menguji instrumen yang dipakai, apakah menghasilkan jawaban yang konsisten di setiap situasi, digunakan siapapun, serta kapanpun itu.

1.9.8 Uji Hipotesis

1.9.8.1 Uji Korelasi Spearman

Korelasi Rank Spearman adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai adanya hubungan antara variabel-variabel dalam data yang berskala ordinal. Metode ini merupakan teknik nonparametrik yang tidak memerlukan asumsi distribusi normal. Nilai korelasi Spearman berkisar antara -1 hingga 1. Jika nilai korelasi adalah 0, ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel X dan Y. Sebaliknya, nilai korelasi positif mengindikasikan bahwa kenaikan pada variabel X akan diikuti oleh kenaikan pada variabel Y, sementara nilai korelasi negatif menunjukkan bahwa kenaikan pada variabel X akan diikuti oleh penurunan pada variabel Y. Berikut ini dasar pengambilan keputusan pada uji korelasi spearman dalam menentukan kuatnya hubungan:

Tabel 1.3
Kekuatan Hubungan Korelasi Spearman

No.	Interval Nilai	Kekuatan Hubungan
1	0,00	Tidak ada korelasi
2	0,00 – 0,20	Sangat Rendah
3	0,201 – 0,40	Rendah
4	0,401 – 0,70	Cukup atau moderate
5	0,701 – 0,90	Tinggi
6	0,901 – 1,00	Sangat Tinggi
7	1,00	Sempurna

Sumber: Sugiono, 2017

1.9.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan membuat model persamaan garis, metode statistik analisis regresi menentukan korelasi *variable independent* serta *variable dependent*. Memprediksi dampak *variabe independent* atas *variable dependent* merupakan poin inti diadakannya analisis ini. Dalam hal ini variabel terikat yaitu promosi jabatan diduga

dipengaruhi oleh variabel bebas evaluasi prestasi kerja dan disiplin kerja. Peneliti dapat membuat model persamaan garis yang memungkinkan mereka memahami dan meramalkan dampak variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Salah satu persamaan regresi linier berganda yang dapat dihasilkan dari analisis tersebut ditunjukkan di bawah ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y= Promosi Jabatan

X₁= Prestasi Kerja

X₂= Disiplin Kerja

b₁, b₂= Koefisien regresi

a = konstanta

1.9.9.2 Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian seleksi merupakan teknik kritis dalam analisis regresi karena dapat memberikan indikasi kualitas model regresi yang diestimasi dan sejauh mana garis regresi sesuai dengan data sebenarnya dalam hal hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain, uji identifikasi menghasilkan data mengenai sejauh mana variabel independen dalam model regresi memperhitungkan perbedaan variabel dependen. Bergantung pada variabel independen yang dimasukkan dalam analisis, hasil uji spesifisitas ini akan menunjukkan seberapa kuat atau baik model regresi dalam memprediksi variabel dependen.

Besarnya variansi variabel terikat yang dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel bebas ditunjukkan dengan koefisien determinasi. Variabel terikat tidak

dapat dijelaskan oleh variabel bebas bila nilai koefisien determinasinya sama dengan nol. Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati 1 berarti garis regresi dan setiap titik pengamatan adalah identik. Oleh karena itu, *goodness of fit* suatu model regresi dapat ditentukan dengan melihat koefisien determinasinya yang terletak antara 0 dan 1. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen semakin meningkat seiring mendekati 1.

Dengan demikian dapat diketahui bahwasanya tes tersebut sangat vital perannya bagi sebuah penelitian kuantitatif. Pasalnya, tes tersebut berupaya menggali lebih dalam berapa besaran pasti dampak yang dihasilkan variabel bebas atas variabel terikat. Selain itu, tes tersebut juga menghasilkan bentuk hasil dari tes *goodnes of fit* yang dipakai dalam rangka menggali dampak variabel bebas atas variabel terikat dalam bentuk mandiri serta bersamaan.

1.9.9 Teknik Analisis Data

1.9.9.1 Tabel Tunggal

Dalam penelitian, analisis tabel tunggal atau analisis distribusi frekuensi adalah metode yang digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan kategori tertentu dan menghitung frekuensi atau jumlah kemunculan masing-masing kategori. Proses ini melibatkan beberapa langkah penting. Pertama, variabel penelitian dibagi menjadi kategori atau kelas yang relevan. Kategori ini bisa berbentuk data kualitatif atau data kuantitatif. Setelah kategori ditentukan, jumlah kejadian atau frekuensi setiap kategori dihitung dan disusun dalam tabel yang memudahkan analisis lebih lanjut.

Tabel distribusi frekuensi atau tabel tunggal sangat berguna untuk menyajikan data dalam bentuk yang mudah dipahami dan membantu dalam mengidentifikasi tren atau pola yang mungkin ada dalam data. Selain itu, tabel ini juga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut seperti uji hipotesis atau analisis statistik lainnya.