

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

*The Influence of Job Performance Assessment and Work Discipline on
Position Promotion at the Central Statistics Agency of Riau Province*

SKRIPSI

Oleh :

NURUL SYAHMI
2061201220

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SDM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

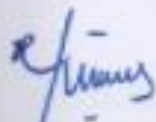
2024

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NURUL SYAHMI
NIM : 2061201220
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BADAN
PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU

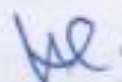
DISETUJUI

PEMBIMBING I



LILI ERTL, SE., MM
NIDN : 1028046101

PEMBIMBING II



Dr. HARDI, SE., MM
NIDN: 1015058102

DEKAN



DIONONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., Ak., CA., ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN



AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NURUL SYAHMI

NIM : 2061201220

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

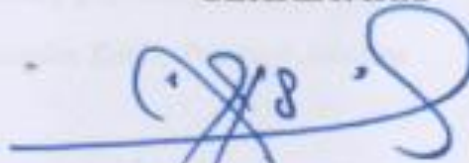
JUDUL : PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BADAN
PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU

KETUA



AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS



Dr. IDEL WALDEMI, S.E.I., M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA



LILI ERTI, SE., MM
NIDN : 1028046101



Dr. HARDI, SE., MM
NIDN: 1015058102



SOUVYA FITHRIE, SE., M.M.
NIDN : 1011107901



MASIRUN, SE., M.Si
NIDN : 1002077101

ABSTRAK

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

Instansi Badan Pusat Statistik Provinsi Riau merupakan salah satu lembaga perwakilan Badan Pusat Statistik di daerah yang mempunyai tugas pokok menyediakan data dasar statistik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Jalan Pattimura NO.12 Pekanbaru, Riau. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau yang berjumlah 83 orang. Dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN kecuali Pimpinan, maka sampel yang diambil sebanyak 65 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan, disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan, penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Kata Kunci: penilaian prestasi kerja, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dan masukan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan normayang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 12 Maret 2024

Yang Membuat Pernyataan

Nurul Syahmi
2061201220

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr, Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya tiada henti diberikan kepada hambanya. Selanjutnya sholawat dan salam tidak lupa penulis kirimkan kepada nabi Muhammad SAW. Merupakan nikmat yang tiada ternilai, memberikan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau”**

Skripsi yang dibuat oleh penulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dorongan serta dukungan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tinggi nya serta tanda terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof Dr Junaidi, SS.M. Hum. Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru Riau.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., Ak., CA., ACPA. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru Riau.
3. Bapak Aznuriyandi, S.E., M. Si. Selaku ketua Program studi manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru Riau.

4. Ibu Lili Erti S.E., MM. Selaku dosen pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Hardi, SE., MM. Selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan membantu selama penyusunan skripsi.
6. Bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru Riau.
8. Cinta pertama dan panutan, ayahanda Syamsul M, dan pintu surga, ibunda Helmi Yanti serta adik perempuan, Manohara Geovani, mereka berperan sangat penting bagi penulis dalam menyelesaikan program studi penulis, yang telah memberikan semangat, motivasi, serta doa yang selalu diberikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
9. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya dengan nim 2062201004 sebagai partner dan pendukung dalam mengerjakan skripsi. Terimakasih telah mendukung maupun memberi semangat serta menghibur sampai penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan oleh sebab itu, kepada semua pihak terutama pembaca yang budiman, penulis senantiasa menerima saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama kepada mahasiswa Universitas Lancang Kuning Pekanbaru Riau.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Pekanbaru, 12 Maret 2024

Penulis,

Nurul Syahmi
2061201220

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	6
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	7
1.3.1 TUJUAN PENELITIAN.....	7
1.3.2 MANFAAT PENELITIAN	7
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN	7
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
2.1 TELAAH PUSTAKA.....	9
2.1.1 Manajemen Dan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	9
2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Penilaian Prestasi Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	13
2.1.2.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	15
2.1.2.3 Metode Penilaian Prestasi Karyawan.....	16
2.1.3 Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan.....	19
2.1.4 Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.1 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	21

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.1.4.3 Tujuan Disiplin Kerja.....	23
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja	23
2.1.5 Promosi Jabatan	24
2.1.5.1 Pengertian Promosi Jabatan	24
2.1.5.2 Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan	26
2.1.5.3 Syarat-Syarat Promosi Jabatan.....	27
2.1.5.4 Dasar Promosi Jabatan	28
2.2 PENELITIAN TERDAHULU	29
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN	31
2.3.1 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan.....	31
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan	31
2.3.3 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan.....	32
2.4 HIPOTESIS	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 OBJEK PENELITIAN	34
3.2 POPULASI DAN SAMPEL	34
3.2.1 Populasi.....	34
3.2.2 Sampel	34
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL	35
3.4 JENIS DAN SUMBER DATA	36
3.4.1 Jenis Data.....	36
3.4.2 Sumber Data	36
3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	37
3.6 IDENTIFIKASI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL	38
3.7 ANALISIS DATA.....	41
3.7.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas	41
3.7.2 Uji Normalitas Dan Multikolinearitas	42
3.7.3 Uji Heteroskedasiditas Dan Uji Autokolerasi.....	43
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	44

3.7.5 Uji Hipotesis	44
3.7.5.1 Uji t (Parsial)	45
3.7.5.2 Uji F (Simultan)	45
3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	45
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	47
4.1 Sejarah Perusahaan.....	47
4.2 Visi Misi Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau	48
4.3 Struktur Organisasi Unit Kerja	49
4.4 Uraian Tugas Bagian Kerja Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
5.1 Hasil Penelitian.....	51
5.1.1 Karakteristik Responden.....	51
5.1.2 Deskripsi Jawaban Responden Setiap Variabel.....	53
5.1.3 Hasil Uji Instrumen.....	61
5.1.3.1 Hasil Uji Validitas.....	61
5.1.3.2 Uji Reliabilitas	63
5.1.3.3 Uji Asumsi Klasik	64
5.1.3.4 Uji Multikolinearitas	66
5.1.3.5 Uji Heteroskedastisitas.....	67
5.1.3.6 Uji Autokorelasi	68
5.1.4 Analisis Regresi Berganda.....	69
5.1.4.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	69
5.1.5 Pengujian Hipotesis	70
5.1.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	70
5.1.5.2 Uji Simultan (Uji F)	71
5.1.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	73
5.2 PEMBAHASAN	74
5.2.1 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan.....	74
5.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan	75
5.2.3 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan.....	77

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	79
6.1 KESIMPULAN	79
6.2 SARAN	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
BIOGRAFI PENULIS	85
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Penilaian Prestasi Kerja Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau 2021-2023	2
Tabel 1.2 Absensi ASN Badan Pusat Statistik Provinsi Riau 2021-2023.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Ringkasan Identifikasi dan Operasionalisme Variabel	40
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 5.2 Umur Responden	52
Tabel 5.3 Pendidikan Terakhir	52
Tabel 5.4 Masa Kerja	53
Tabel 5.5 Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden	54
Tabel 5.6 Hasil Jawaban Responden Tentang Promosi Jabatan	54
Tabel 5.7 Hasil Jawaban Responden Tentang Penilaian Prestasi Kerja	56
Tabel 5.8 Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja.....	58
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas variabel Penilaian Prestasi Kerja	61
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas variabel Promosi Jabatan	62
Tabel 5.12 Hasil Uji Reliabilitas variabel Penilaian Prestasi Kerja	63
Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja	63
Tabel 5.14 Hasil Uji Validitas variabel Promosi Jabatan	64
Tabel 5.15 Uji Normalitas.....	65
Tabel 5.16 Uji Multikolinearitas	66
Tabel 5.17 Uji Autokorelasi	68
Tabel 5.18 Uji Regresi Linier Berganda	69

Tabel 5.19 Uji Parsial (Uji t).....	70
Tabel 5.20 Uji Simultan (F)	72
Tabel 5.21 Koefisien Determinasi (R^2).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	49
Gambar 5.1 Uji Normalitas Data P-Plot	65
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Badan Pusat Statistik Provinsi Riau yang terletak di Provinsi Riau, Kota Pekanbaru, Kecamatan Sail, di dalam masalah penilaian prestasi kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan dapat dilakukan dengan landasan dan aturan-aturan yang berlaku dalam Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Pegawai merupakan komponen paling utama dalam sebuah perusahaan atau instansi Negara, yang dimana memiliki peran penting dalam setiap kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh suatu instansi. Mereka mempunyai pendidikan dan pengalaman untuk melakukan sesuatu, dan memiliki ilmu yang dapat di implementasikan ke suatu organisasi, dan salah satu peran penting dalam perusahaan atau instansi dimulai dengan menganalisis karyawan yang memiliki potensi terbaik dibidang yang diperlukan, termasuk mengikuti pelatihan dan pengembangan sehingga membuat pegawai dapat terus mengembangkan potensi yang dimiliki dan menghasilkan kinerja yang unggul di masing-masing bidangnya.

Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau telah melakukan pengembangan sistem sumber daya manusia dengan cara pemberian imbalan jasa kepada pegawai berupa pengembangan dalam karir pegawai. Pengembangan sumber daya manusia bisa di lakukan dengan cara salah satunya yaitu melalui promosi jabatan, dengan adanya taget promosi, pegawai akan merasa lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan serta diakui keahlian kerjanya oleh atasan sehingga membuat masing-masing pegawai menghasilkan loyalitas yang besar.

Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk pola karir yang diinginkan oleh seluruh pegawai karena bagi pegawai promosi jabatan mengacu pada kenaikan posisi pegawai dari posisi sebelumnya ke jenjang posisi yang lebih tinggi. Dalam promosi jabatan tidaklah mudah didapatkan begitu saja adapun ketentuan dan syarat kenaikan jabatan pada umumnya yaitu dengan menjadikan penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja sebagai tolak ukur utama dalam promosi jabatan.

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

Adapun beberapa unsur dalam penilaian pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau yaitu:

Tabel 1.1
Daftar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (SKP) Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau 2019-2023

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

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat hasil dari penilaian prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau dimana pada tahun 2023 meningkat dalam penilaian prestasi kerja dengan rata-rata penilaian yaitu sebanyak 7.055 dan jumlah penilaian SKP 85 dari 83 orang sedangkan yang paling rendah dalam penilaian prestasi kerja adalah pada tahun 2020 dalam penilaian prestasi kerja dengan rata-rata penilaian yaitu sebanyak 6.080 dan jumlah penilaian SKP 80 dari 76 orang. Penilaian prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau ini dilakukan sekali dalam setahun.

Dengan adanya unsur unsur penilaian prestasi kerja dalam mencapai promosi jabatan maka pegawai akan lebih berusaha meningkatkan unsur penilaian prestasi kerja seperti Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta meningkatkan produktivitas dalam bekerja yang sangat berdampak baik bagi instansi salah satunya dapat meningkatkan kinerja dan membuat operasional berjalan dengan lancar. Namun yang terjadi di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau bahwa promosi jabatan dalam Instansi tersebut masa bakti yang lama, dimana karyawan yang lebih lama bekerja akan lebih diprioritaskan dalam promosi jabatan tapi kenyataan bahwa seorang karyawan paling senior belum tentu merupakan karyawan yang berprestasi namun tetap dipromosikan, karena pengalaman kerja yang baik tidak menjamin kinerja karyawan yang baik juga. Seharusnya berdasarkan baiknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standar penilaian yang telah ditentukan. Adapun indikator dari variabel tersebut adalah:

1. Ketetapan waktu adalah yang menggambarkan efisiensi karyawan dalam bekerja.
2. Tanggung jawab adalah menilai penyelesaian tanggung jawab atas peran yang dilakukan karyawan dalam memenuhi setiap harapan perusahaan.
3. Kuantitas dan hasil adalah pemenuhan target dalam satuan waktu tertentu.
4. Kejujuran adalah ketulusan hati karyawan dalam melaksanakan tugas dan tidak menyalahgunakan wewenang.
5. Kualitas kerja adalah indikator ini dapat menentukan kecakapan, keterampilan, dan tingkat kompetensi dari karyawan.
6. Kepemimpinan adalah sebuah keterampilan sosial yakni meyakini orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal dalam melaksanakan tugas.

Disiplin kerja adalah suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghagai serta patuh terhadap peraturan-peraturan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar aturan perusahaan. (Adawiyah, R. 2018:5). Menurut silaen (2021:6) ada lima indikator yaitu:

1. Kualitas kerja adalah kesempurnakan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas kerja adalah jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan.
3. Ketetapan waktu adalah selesaikan aktivitas dengan tepat waktu.
4. Tanggung jawab adalah kesediaan pegawai bertanggung jawab Dalam pekerjaannya.

5. Tingkat kehadiran adalah jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan dari beberapa indikator yang dijelaskan dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja karyawan termasuk kedalam unsur-unsur yang berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan dan disiplin kerja bersangkutan dengan penilaian prestasi kerja dalam promosi jabatan karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai.

Adapun berikut ini data yang menggambarkan tingkat absensi pegawai ASN Badan Pusat Statistik Provinsi Riau dari tahun 2019-2023:

Tabel 1.2
Absensi Pegawai ASN Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Tahun
2019-2023

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

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 tentang data absensi pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Riau dapat dilihat dari tahun 2019-2023 angka ketidakhadiran pegawai cukup tinggi dan meningkat dari tahun ke tahun. Dilihat dari jumlah absensi alpha ditahun 2023 sebanyak 17 kali. Untuk evaluasi mengenai disiplin kerja perlu dilakukan untuk menunjang pegawai lebih disiplin serta membantu atasan untuk

penilaian setiap pegawai mengenai kedisiplinan dan syarat untuk dapat promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan peningkatan posisi pegawai negeri sipil pada suatu bidang tugas yang lebih baik dari sebelumnya sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggung. Melayu S.P Hasibuan (2016:108). Adapun indikator dalam promosi jabatan yaitu 1. Disiplin ketaatan dalam peraturan perusahaan dan kehadiran 2. Kecakapan pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas 3. Loyalitas dalam bekerja secara total untuk perusahaan 4. Pendidikan akhir pegawai.

Dapat disimpulkan dari latar belakang pemikiran di atas, penulis bermaksud untuk meneliti tentang penelitian bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan berkaitan dengan promosi jabatan karyawan dan penulis ingin menulis skripsi yang berjudul: **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau?

3. Apakah penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dan menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja dalam hubungan promosi jabatan karyawan.
2. Dapat menambah dan memperluas pengetahuan, wawasan serta pengalaman penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Dari hasil penelitian ini dapat membantu dan menjadi masukan untuk Badan Pusat Statistik Provinsi dalam meningkatkan unsur-unsur penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan

manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, serta kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan lokasi penelitian, jenis sumber data, dan metode penelitian teknik pengumpulan data untuk penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai sejarah singkat dari Badan Pusat Statistik Provinsi Riau yang menjadi tempat lokasi penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil dari penelitian yang sudah diteliti oleh penulis tentang penilaian prestasi kerja, disiplin kerja dan promosi jabatan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan penutup dari penelitian ini penulis memaparkan kesimpulan dan saran untuk mengatasi permasalahan yang terjadi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan oleh penulis selama melakukan penelitian pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari pengujian hipotesis terhadap pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Dapat dilihat dari hasil t hitung $> t$ tabel yaitu $2,187 > 1,998$ dan nilai Sig $0,032 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
2. Hasil pengujian hipotesis terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan. Dapat dilihat dari t hitung $> t$ tabel yaitu $2,398 > 1,998$ dan nilai Sig $0,019 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
3. Dari hasil pengujian secara simultan untuk variabel penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan yaitu bahwa penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai

pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4.999 > 1,998$ dengan $Sig\ 0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan penilaian prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau sebaiknya lebih meningkatkan dan lebih selektif lagi dalam penilaian prestasi kerja pegawai yang berpengaruh terhadap promosi jabatan. Agar dalam memilih pegawai yang akan di promosikan jabatannya tidak salah dan menimbulkan ketidakadilan dari masing-masing pegawai yang ada pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
2. Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau selain penilaian prestasi kerja pegawai, penting juga untuk memperhatikan kedisiplin kerja pegawai agar terciptanya pegawai yang memiliki jiwa kedisiplinan dan kesadaran diri yang tinggi untuk mentaati peraturan yang ada di kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.
3. Dalam promosi jabatan perlu mengutamakan penilaian prestasi kerja dan

penilaian kinerja pegawai serta memperhatikan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan lebih selektif lagi dalam memilih pegawai yg ingin di promosi jabatan agar kualitas pegawai yang dipilih sesuai dan memiliki intelektual yang tinggi serta membuat kemajuan terhadap kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adawiyah, R. (2018). *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kedisiplinan Siswa Kelas X MAN 2 Pasuruan*. Skripsi. Malang : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Afandi (2018:3). *Personal Manajemen (manajemen personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan R. Supomo.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan*. Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen, II(1), 133–140.
- Agustini, Faizah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arda, Mutia. 2017. *"Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan."* Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis, 18.1: 45-60.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen SDM* : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa*. Jurnal Rekaman, 4(2).
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hal. 143.
- Maulana, Wahyu. 2019. *Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) Jawa timur* Vol. 2 No. 1 – April 2019.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pekanbaru: Yayasan AiniSyam.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan: Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Sugeng. (2020). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bambi*. Jurnal Syntax Admiration, 1(4), 434–447.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Penilaian Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Yuasa Battery Indonesia Tangerang)*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) *Kinerja Karyawan, Bandung: Widina Bhakti Persada*.
- Suhardoyo. (2017). *Hubungan Antara Prestasi dan Disiplin Kerja dengan Peningkatan Karier Pegawai Pada PT . Asconusa Air Transport Jakarta*. 15(1), 49–55.

- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siswanto, E. (2019). *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, Dan Mapan Finansial*. Yogyakarta: Laksana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, (2015) *Statistik Untuk Penelitian Bandung*: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sofar Silaen dan Yaya Heriyanto. (2013:139). *Pengantar Statistik Sosial*, Jakarta: IN Media.
- Sopa Martina, Didin Syarifuddin (2014). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokasi Wisata Batu Raden*. Bina Sarana Informatika. Antapani Bandung.
- Yuharariskiyah. (2013). "*Fungsi Manajemen Menurut Henry Fayol*". Diambil dari <https://yuharariskiyah.wordpress.com/2013/11/26/405/>, pada tanggal 20 februari 2018.