



**PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Putri Nataliasari
21901081238



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

2023

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini guna mengetahui pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang didapat dari jawaban atas pertanyaan saat penyebaran kuesioner pada pegawai dinas perhubungan. Metode sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik dan uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan : (1) promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

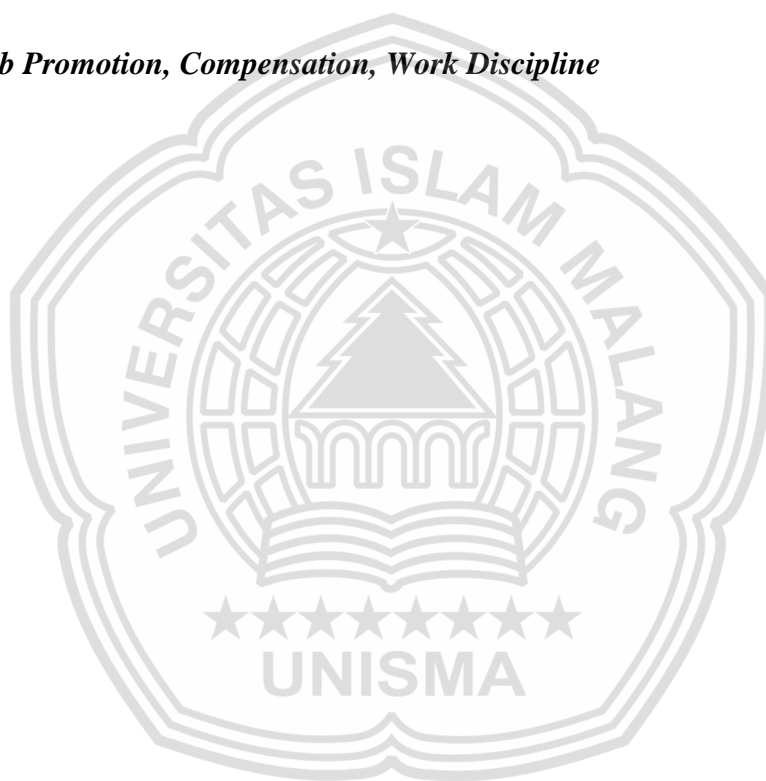
Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of job promotion, compensation and work discipline on the performance of employees of the Transportation Department of Malang City. The data source of this research is primary data obtained from answers to questions when distributing questionnaires to employees of the transportation department. The sample method used is saturated sample. The number of samples in this research was 98 respondents. Data analysis methods using multiple linear regression analysis with classical assumption tests and statistical tests. The results showed: (1) job promotion has a significant effect on employee performance, (2) compensation has no significant effect on employee performance, (3) work discipline has no significant effect on employee performance.

Keywords: *Job Promotion, Compensation, Work Discipline*



BAB I

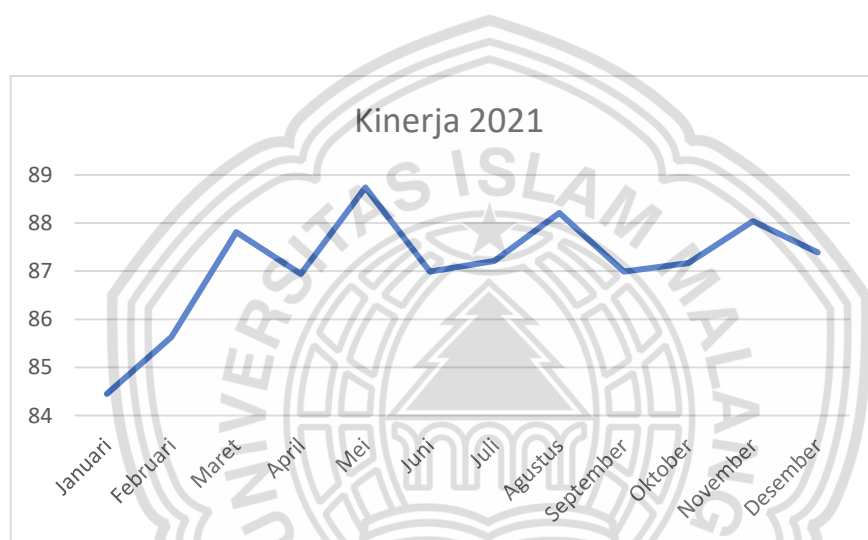
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja atau disebut dengan pegawai menurut Undang-Undang Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 merupakan bagian dari komponen penting dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tercantum dalam Undang-undang cipta kerja No. 11 tahun 2020, bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi.

Menurut Sedarmayanti (2017) Sumber daya manusia merupakan kemampuan manusia untuk berpikir, berkomunikasi, bermoral dan bertindak dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam perusahaan. Kemampuan tersebut dapat mempengaruhi perilaku individu serta sikap untuk mencapai tujuan hidup, baik individu maupun kelompok. Peran sumber daya manusia sangat menentukan hidup dan matinya suatu organisasi. Apabila sumber daya manusia sesuai dengan harapan organisasi yaitu dapat bermoral baik, produktif dan disiplin maka organisasi dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya, jika sumber daya manusia bersifat statis atau tidak berkembang, senang korupsi, nepotisme dan memiliki moral rendah maka dapat menghancurkan organisasi (Sedarmayanti 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017:463) mengatakan bahwa kinerja pegawai mempunyai keterkaitan yang kuat dan menjadi penentu tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi serta tidak terlepas dari adanya sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut, sebagaimana pegawai yang turut berperan aktif di dalam organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan observasi awal kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang dapat dilihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut :



Gambar 1.1 Grafik Kinerja Pegawai
Sumber : Dinas Perhubungan Kota Malang, 2021

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa terdapat fluktuasi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Malang dengan jumlah 98 pegawai dapat dilihat dalam rata-rata kinerja pegawai selama tahun 2021 yaitu sebesar 87,13, Kinerja pegawai pada bulan Januari sebesar 84,45, Februari 85,63, Maret 87,81, April 86,94, Mei 88,74, Juni 86,99, Juli 87,21, Agustus 88,21, September 86,99, Oktober 87,17, November 88,04, dan Desember sebesar 87,39. Fenomena inilah yang menyebabkan adanya rasa ingin tahu peneliti untuk meneliti lebih dalam terkait kinerja pegawai Dinas Perhubungan

Kota Malang. Melihat bahwa titik tumpu keberhasilan organisasi terletak pada kinerja pegawai yang baik, maka layak bagi organisasi untuk memberikan perhatian lebih kepada pegawai melalui kebijakan-kebijakan yang ada. Wujud dari kebijakan yang perlu diperhatikan organisasi ialah promosi jabatan, kompensasi dan disiplin kerja.

Promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Siagian dalam Basriani & Martina 2017). Berdasarkan Perwal 37 Tahun 2019 tentang Jabatan dan Kelas Jabatan mengatakan bahwa jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi. Perwal 37 Tahun 2019 pasal 5 No 1 berbunyi bahwa jabatan setiap ASN ditetapkan dalam keputusan tentang pengangkatan oleh Walikota Malang melalui Badan Kepegawaian Daerah.

Menurut Nurcahyo (2015) mengatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang sudah dicapai. Dengan adanya kompensasi maka dapat mendorong pegawai untuk terus bekerja secara baik dan penuh semangat karena tujuan perusahaan tercapai. Pegawai menerima kompensasi berupa *financial* seperti gaji dan upah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi pegawai. Organisasi yang berkembang akan dilihat dari seberapa besar kompensasi organisasi yang

diberikan kepada pegawai karena kompensasi dapat menunjukkan seberapa besar tingkat kesuksesan dari organisasi.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet 2017). Manfaat disiplin kerja yaitu dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Febrina 2020).

Dinas Perhubungan Kota Malang merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah Walikota. Dinas Perhubungan Kota Malang memiliki struktur organisasi yang jelas dalam pelaksanaan kerja, seperti sekretariat, bidang lalu lintas, bidang angkutan jalan, bidang pengelolaan perpajakan serta UPT (Perwal No 71 Tahun 2019). Untuk itu diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional maka promosi jabatan, kompensasi dan disiplin kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan banyak cara, yang pertama dengan memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri seperti promosi jabatan atau kenaikan jabatan yang sangat mendukung peningkatan kinerja yang tinggi dalam Dinas Perhubungan Kota Malang. Kedua, peningkatan kinerja pegawai juga

dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi merupakan faktor pendorong untuk menunjang kelangsungan hidup pegawai, sehingga pemberian kompensasi memiliki hubungan timbal balik antara pegawai dengan organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi hal yang mendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena apabila pimpinan menerapkan kedisiplinan yang tegas maka semua pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai akan memperoleh hasil yang lebih baik dan bekerja sesuai peraturan yang ada.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti dapat merumuskan beberapa masalah, sebagai berikut :

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi akademik

Dapat menambah ilmu dan pengetahuan bagi mahasiswa manajemen tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan, bahan pembantu atau sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan informasi atau tolak ukur dalam pengambilan keputusan serta untuk mengetahui apakah pelaksanaan dari promosi jabatan, kompensasi dan disiplin kerja yang berjalan mengalami peningkatan atau sebaliknya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh parsial, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi jabatan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.
2. Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.
3. Disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.

5.2 Keterbatasan

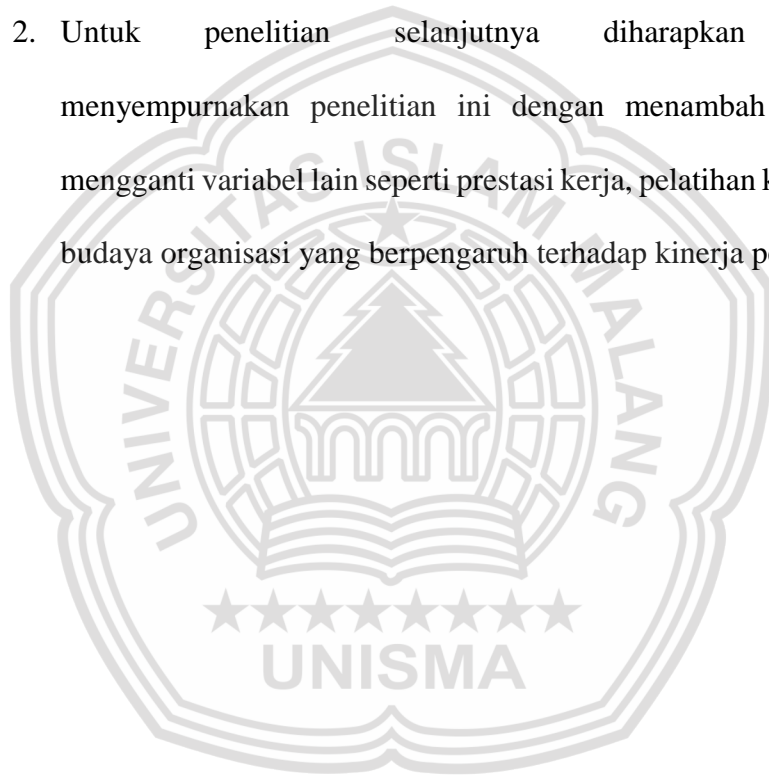
Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel promosi jabatan, kompensasi dan disiplin kerja untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang
2. Penelitian ini hanya mengkaji ada dan tidaknya pengaruh dari variabel-variabel penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran diantaranya :

1. Untuk Dinas Perhubungan Kota Malang agar dapat mempertahankan serta meningkatkan promosi jabatan, kompensasi dan disiplin kerja, karena ketiga variabel ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambah bahkan mengganti variabel lain seperti prestasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, Rudi Prasetyo, and Ninik Sukmasari. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rembang." *Jurnal Ebbank* 7(2): 105–10.
- Arga, Gilang. 2021. "Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen E-ISSN: 2461-0593." *Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada PT Sirkah Purbantara Utama* 10: 1–18.
- Asep jamaludin et al. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang." *Buana Ilmu* 6(2): 192–201.
- Basriani, Agustin, and Martina. 2017. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru." *Menara Ilmu* XI(76): 15–28.
- Crossman, A. 2020. "Understanding Purposive Sampling. An Overview of the Methods and Its Applications." <https://www.thoughtco.com/purposive-sampling-3026727>.
- Dahlan, D, and R Rauf. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah IV Makassar." *Jurnal Mirai Management* 7(1): 437–44. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2190/1449>.
- Fatah, Abdul, and Raudatul Janah. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8(1): 12–22.
- Febrina, Shelma ; Syarifuddin. 2020. "Pengaruh Promosi Jabtan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Regional III Jawa Barat." 7(2): 4115–21.
- Ghozali, Imam. 2011. *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS19*. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. 10th ed. Semarang: Universitas Diponegoro.

Imelda, Imanuel Tarigan, and Syawaluddin. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan." *Jurnal Bisnis Kolega* 7(2): 30–39.

Kerja, Cipta. 2020. "Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Peraturan.Bpk.Go.Id* (052692): 1–1187.

Ketenagakerjaan. 2003. "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN." 4: 147–73.

Mafra, Nisa' Ulul. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Three Brothers Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 13(2): 83–99.

"Perwal 37 Tahun 2019 tentang Jabatan dan Kelas Jabatan.Pdf."

Poluakan, Angel Kralita, Roy F. Runtuwene, and Sofia A. P. Sambul. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(2): 70.

Sedarmayanti, Prof.Dr. 2017. *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan.*

Silaen, Novia ; dkk. 2021. *Kinerja Karyawan.*

Sugiyono, Prof.Dr. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* alfabeta,bandung.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Tarigan, Bersihanta, and Aria Aji Priyanto. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan." *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* 20(1): 1–10.