

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Promosi Jabatan

Chamariyah¹, Rico Budi Pratama², Subijanto³

¹⁻³ Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: chamariyah72@gmail.com¹, ricoprta337@gmail.com², subiyanto_m@yahoo.com³

Abstract. Rico Budi Pratama, 2025. *The Effect of Work Discipline on the Performance of Pamekasan Police Personnel Mediated by Position Promotion, Postgraduate Program, Wijaya Putra University.* This type of research is explanatory (Explanatory Research) research that analyzes the relationships between one variable and another or how a variable affects another variable through hypothesis submission, using a quantitative approach, the research sample was 88 respondents. In this study the data will be processed using SEM-PLS data analysis. The objectives of this study are: 1) To determine and analyze the direct effect of work discipline on the performance of Polres personnel. 2) To determine and analyze the direct effect of work discipline on job promotion 3) To determine and analyze the direct effect of job promotion on personnel performance. 4) To determine and analyze the indirect effect of work discipline on personnel performance mediated by job promotion. The results showed that: 1) Work discipline has a direct and significant effect on personnel performance. 2) Work discipline has a direct and significant effect on job promotion. 3) Job promotion has a direct and significant effect on personnel performance. 4) Work discipline has an indirect and significant effect on personnel performance mediated by job promotion.

Keywords: Work Discipline, Position Promotion, Personnel Performance.

Abstrak. Rico Budi Pratama, 2025. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan yang Dimediasi Kenaikan Jabatan, Program Pascasarjana, Universitas Wijaya Putra. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (Explanatory Research) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis, menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 88 responden. Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja personel Polres. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kenaikan jabatan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kenaikan jabatan terhadap kinerja personel. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi kenaikan jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja personel. 2) Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kenaikan jabatan. 3) Promosi jabatan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Polisi resort atau yang biasa dikenal dengan polres sebagai unsur aparatur negara dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Dan sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan yang mengacu kepada sistem yang ada di negara ini. Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya

manusianya. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, *integrated*, *interrelated* dan *unity*. Organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja/sumber daya manusia yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya.

Sumber daya organisasi terdiri dari aset *tangible* maupun aset *intangible* seperti kemampuan, proses organisasi, atribut-atribut organisasi, informasi dan pengetahuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah oleh organisasi dari waktu ke waktu dan organisasi terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif. Organisasi adalah sesuatu yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh adanya upaya pelaku yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dicapai. Jika kinerja personel baik maka kinerja organisasi juga baik. Demikian juga halnya dengan organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan unsur utama sehingga disebut faktor sentral/penggerak organisasi. Organisasi hanya berfungsi jika manusia dihimpun di dalamnya saling berinteraksi dalam mewujudkan volume dan beban kerjanya (Nawawi, 2017). Manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya.

Organisasi dalam hal ini khususnya Polres Pamekasan dapat dipandang sebagai wadah dan proses yang baik, dimana mampu menggerakkan sumber daya utama organisasi yaitu personel yang dimiliki agar mampu dan peka dalam merespon kebutuhan dan keluhan yang dihadapi masyarakat terkait pelayanan, penegakan hukum, pelindung dan sebagai pengayom masyarakat diharapkan memiliki personel yang handal dan profesional. Dalam hal ini seorang personel Polres Pamekasan yang profesional dimaksudkan mampu mencapai kinerja yang maksimal demi pencapaian tujuan organisasi Polres Pamekasan.

Polres Pamekasan sebagai salah satu unsur organisasi penegak hukum yang mengutamakan sumber daya manusia yang handal dan tangguh untuk menggerakkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Polres Pamekasan yang beroperasi di jalan Stadion No.81 Kabupaten Pamekasan. Oleh karena itu dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka Polres Pamekasan harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Personel Polres Pamekasan sebagai aparaturnya diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten

dan akuntabel yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan mutu keamanan dan kinerja yang tinggi serta professional.

Disiplin kerja merupakan faktor individu yang mempengaruhi kinerja dari pegawai. Menurut Edy Sutrisno, (2019:89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan, (2017:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri personel terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka personel mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila personel tunduk atau patuh pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Simamora, (2019:310) menyatakan bahwa: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri personel dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”. Keith Davis, (2018:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku personel dan berpengaruh terhadap kinerja personel. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri para personel dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim di dalam sebuah organisasi.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi personel agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik personel untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin personel, semakin tinggi kinerja personel yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin personel yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan masing-masing personel tentunya berbeda-beda padahal seluruh peraturan yang ada berlaku kepada seluruh personel yang bekerja di suatu organisasi. Disiplin ini merupakan sebuah sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya kesadaran yang tinggi dari masing-masing personel untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada di organisasi tersebut baik itu organisasi swasta ataupun suatu organisasi negeri atau pemerintah. Sikap disiplin yang baik dari para pegawai tentu sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Dalam hal ini pemerintah tentu mengharapkan adanya etos kerja yang baik serta disiplin kerja dari para personel yang merupakan suatu abdi negara yang harus memberikan usaha maksimal dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan publik.

Studi empiris tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu. diantaranya penelitian yang dilakukan Muna dan Isnawati (2022), Dimana temuan penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Disisi lain Hasil penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Rosalina (2020) dimana menghasilkan temuan yang bertolak belakang/tidak sejalan dengan penelitian Muna dan Isnawati (2022) yaitu temuan penelitiannya menjelaskan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan temuan penelitian ini memberikan landasan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Termotivasi dari hasil studi empiris hubungan disiplin kerja terhadap kinerja yang telah diuraikan pada bahasan sebelumnya, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polres Pamekasa?.

Disisi lain hasil penelitian studi empiris tentang hubungan disiplin kerja terhadap promosi jabatan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2020) dimana dalam temuan penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iryandana (2023) yang menghasilkan temuan yang bertolak belakang, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gab research* untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan menggunakan objek penelitian yang berbeda ini yang dilakukan di Polres Pamekasan.

Promosi jabatan adalah suatu kenaikan jabatan seorang personel dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi, (Irfan, 2018). Banyak faktor yang mempengaruhi promosi jabatan dalam organisasi. faktor-faktor tersebut yaitu disiplin kerja dan kinerja. Kinerja personel polri yang tinggi akan mempengaruhi sedikit atau banyaknya promosi yang

dilakukan oleh pimpinan, maka dari itu kinerja personel yang tinggi sangat diperlukan bagi organisasi karena dapat mempercepat tujuan organisasi, jika kinerja personel rendah akan menimbulkan kegagalan dalam suatu organisasi. Hubungan promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja akan saling mempengaruhi karena dengan adanya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh pihak instansi kepada pihak personel dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari personel untuk memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Kemungkinan promosi jabatan yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilannya, akan tetapi tanggung jawab dan kemampuan yang semakin meningkat, karena promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap personel bahkan menjadi sebuah tujuan yang selalu di harapkan. Setiap personel berusaha memberikan performa yang terbaik bagi organisasi dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh organisasi, sehingga personel mendapatkan ganjaran berupa promosi jabatan. Dalam hal ini untuk mencapai kinerja kerja yang optimal penting bagi personel memiliki kompetensi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini akan mendorong personel-personel memiliki kemampuan untuk bertindak lebih terarah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sebagai lembaga yang memberikan perlindungan kepada masyarakat, tentunya Polres Pamekasan dalam menjalankan tugasnya mengalami pasang surut terhadap pencapaian kinerja. Beberapa faktor yang menjadi penyebab adalah 1) Disiplin kerja yang tidak ditaati, 2) Promosi jabatan personel di organisasi dan dalam menjalankan tugas yang diemban berbeda pula. Hal ini merupakan tanggung jawab komandan sebagai pimpinan tertinggi di kesatuan tersebut agar kinerja personel bisa meningkat lebih optimal.

Menurut Bernardin dan Russel, (2018), kinerja didefinisikan sebagai suatu catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya baik energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kinerjanya.

Kinerja sumber daya manusia (personel) atau *job performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2019). Dengan demikian kinerja SDM merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang personel berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Kinerja personel akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi. Tuntutan dan tantangan akan transparansi dan akuntabilitas penyelenggara penegakan hukum sebagai implementasi *good governance* dan *clean government* serta hak publik untuk memperoleh informasi sesuai peraturan perundang-undangan, menjadi kewajiban bagi institusi publik untuk dapat

diwujudkan. Hasil akhir dari sebuah aktivitas manajemen adalah tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dapat diwujudkan melalui keberhasilan Personel dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya. Beberapa faktor untuk mewujudkan tujuan organisasi Polres Pamekasan adalah meningkatkan kinerja personel yang kuat dari semua unsur organisasi. Untuk dapat mewujudkan harapan dan keinginan tersebut diatas, ternyata sulit untuk dipenuhi sehingga terjadi masalah masih rendahnya kinerja personel Polres Pamekasan yang telah ditunjukkan yang akhirnya berdampak banyaknya permasalahan yang terjadi dilapangan kurang tertangani secara optimal.

Kinerja dapat diukur dengan berbagai aspek misalnya dalam memecahkan sebuah kasus kejahatan yang terjadi. Kinerja personel idealnya adalah menjaga, mengayomi, dan melayani masyarakat, namun pada kenyataanya banyak anggota personel yang melakukan pelanggaran. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang personel yang profesional mampu mencapai kinerja yang maksimal demi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja personel dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Tercapainya kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sumber daya manusia/personel.

Personel sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi dituntut agar mempunyai kinerja dan kualitas yang tinggi. Berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, memaksimalkan kemampuan yang ada pada personel harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi. Kualitas sumber daya manusia menunjukkan adanya tenaga-tenaga yang berdedikasi tinggi yang mampu menjalankan visi misi dan tujuan organisasi dengan baik. Personel yang merupakan Sumber daya manusia yang bertujuan melayani masyarakat berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sehingga menjadi siswa yang unggul dan berprestasi tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar personel dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap kinerja merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen. Personel dapat menghasilkan kinerja yang tinggi yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja personel yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi. Agar dapat menjalankan perannya sesuai amanat undang-undang serta mampu bekerja secara optimal,

Polres Pamekasan diharapkan menumbuhkan sikap profesionalisme, kompeten dan akuntabel personel yang dimiliki agar mampu mendukung dan menjalankan program-program yang direncanakan mengintensifkan perannya dalam melindungi negara dan mengayomi masyarakat dibidang keamanan. Hal ini tentunya membutuhkan dukungan dan partisipasi baik lingkungan internal maupun eksternal serta diperlukan komitmen dan kerja keras seluruh jajaran Polres Pamekasan mewujudkan bukti nyata.

Berdasarkan studi empiris penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan tentang peng, salah satunya dilakukan oleharuh dari promosi jabatan terhadap kinerja dilakukan Delima, (2020), pandangan Delima menjelaskan promosi jabatan yang efektif dan adil adalah salah satu usaha dorongan yang dapat yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Dalam membuat keputusan promosi jabatan dibutuhkan berbagai pertimbangan-pertimbangan yang akan menimbulkan efek samping yang positif/baik bagi perusahaan khususnya untuk mewujudkan harapan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan tercapai. Temuan penelitian Delima ini dibuktikan hasil penelitiannya (2020) menjelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Musi Sukses. Penelitian Delima, (2020) terdapat pengaruh dari promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Musi Sukses. Disisi lain, peneliti Ribka *et al.*, (2022), yang melakukan dengan kajian yang sama yaitu tentang promosi jabatan terhadap kinerja dengan objek penelitian di PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Penelitian ini menjelaskan setiap organisasi selalu berusaha untuk berusaha untuk mencapai tujuannya melalui peran penting SDM yang dimiliki yaitu mencapai kinerja yang optimal; adanya pandemi Covid 19 yang mewabah menuntut semua perusahaan berubah dengan adanya penerapan protokol-protokol kesehatan yang berdampak langsung pada kinerja. Promosi jabatan yang semestinya dilaksanakan secara berkala untuk pengembangan SDM dan re-organisasi di internal PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo tidak dijalankan sebagaimana mestinya karena masa pandemi dan berujung pada arah hasil kerja tidak tercapai optimal. Hasil studi empiris Ribka *et al.*, (2022) ini dibuktikan dengan temuan penelitiannya yang mengemukakan promosi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan perbedaan temuan penelitian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh promosi jabatan guna meningkatkan kinerja personel.

Berdasarkan data empiris sebelumnya belum diperoleh penelitian yang mengukur hubungan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan yang dilakukan secara bersama-sama merupakan *urgency* serta merupakan *novelty* dari penelitian ini. Termotivasi dari hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan

menjelaskan peran disiplin kerja kaitannya dengan kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan yang akan dilakukan secara bersama-sama. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi model baru penelitian yang akan memberikan nilai tambah bagi kemajuan bahasan dalam dunia penelitian khususnya tentang kajian disiplin kerja kaitannya dengan kinerja yang dimediasi oleh promosi jabatan yang akan dikembangkan dalam penelitian ini.

Adanya *gap research* hasil kajian empiris dan novelty penelitian yang akan dikembangkan, menjadi hal yang menarik untuk dikaji ulang dan menjadikan landasan dilakukan penelitian lanjutan ini dengan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Polres Pamekasan.

Untuk dapat mewujudkan harapan dan keinginan tercapainya kinerja personel, berdasarkan pengamatan peneliti di Polres Pamekasan ternyata sulit untuk dipenuhi sehingga terjadi masalah masih rendahnya kinerja personel Polres Pamekasan. Fenomena ini dibuktikan berdasarkan pengamatan peneliti yaitu banyaknya permasalahan yang ditangani/terjadi dilapangan tidak selesai tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Polres pamekasan, diketahui adanya persoalan prncapaian kinerja personel yang bvelum optimnal. Hal ini diduga disebabkan oleh bveberapa factor, meliputi:1) Disiplin kerja yang belum dijalankan sepenuhnya oleh personel, dan 2) Personel yang berkinerja baik belum tentu mendapatkan promosi jabatan sesuai prestasi kerjanya. Adanya fenomena tersebut memberikan landasan kepada peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil objek penelitian di Polres Pamnekasan yang beralamat di Jalan Stadion No. 18 Pamekasan.

Berdasarkan uraian temuan empiris, fenomena dan adanya *gap research* yang telah diuraikan diatas, serta celah penelitian dari penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan, adapun penelitian yang akan dilakukan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Promosi Jabatan”**.

A. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan permasalahan penelitian maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan Polres Pamekasan?

3. Apakah promosi jabatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan?
4. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan Polres Pamekasan?

B. Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam bahasan sebelumnya, maka rumusan tentang tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap promosi jabatan Polres Pamekasan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung promosi jabatan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan Polres Pamekasan.

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun secara terperinci tentang manfaat teoritis dan manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis (Bagi pengembangan ilmu)
 - Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini untuk menemukan konseptual baru penelitian tentang kajian disiplin kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan.
 - Bagi peneliti yang akan datang, Hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang ilmu Manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang disiplin kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan.
 - Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk tambahan referensi perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya dan bagi pembaca hasil penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkaya keilmuaan tentang kajian ilmu Manajemen SDM khususnya tentang disiplin kerja, promosi jabatan dan terhadap kinerja personel.
2. Manfaat praktis

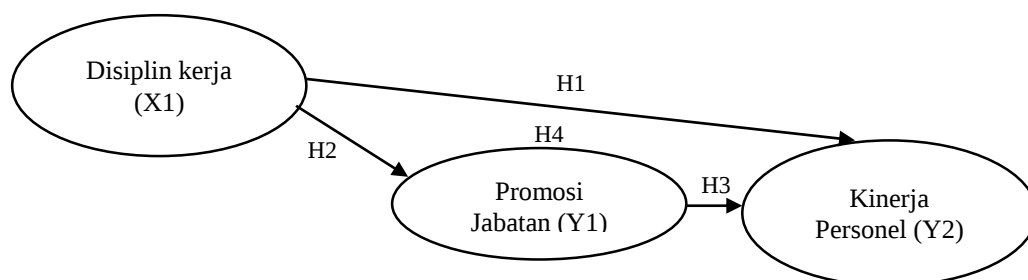
- Bagi pimpinan di Polres Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan kebijakan meningkatkan kinerja personel di Polres Pamekasan melalui faktor disiplin kerja, promosi jabatan, terhadap kinerja personel.
- Bagi Manajemen di Polres Pamekasan, hasil penelitian ini sumbangan dan bahan kajian, membuat pertimbangan dan merumuskan kebijakan tentang kinerja personel di Polres Pamekasan dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada faktor disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja personel.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja dalam perumusan hipotesis penelitian inui mengacu pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosalina (2020), mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian. Hubungan disiplin kerja terhadap promosi jabatan dalam perumusan hipotesis penelitian inui mengacu pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iryadana (2023), mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan promosi jabatan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis kedua penelitian ini. Hubungan promosi jabatan terhadap kinerja dalam perumusan hipotesis penelitian inui mengacu pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surani *et al* (2020), mengemukakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis ketiga penelitian inAdapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian ini dibangun berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka koseptual. Adapun hipotesis yang di maksud dalam penelitian ini meliputi tujuh hipotesis dan akan diuraikan pada bahasan berikut yang dijelaskan keterkaitannya dengan penelitian terdahulu.

H1: Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.

H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.

H3: Promosi jabatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.

H4: Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan Polres Pamekasan.

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengupulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2019).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada

masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepesitasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Jadi dalam suatu penelitian, populasi adalah jumlah dan keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel yang ada di Polres Pamekasan sebanyak 733 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode rumus slovin. Pengambilan sampel ini didasarkan pada pendapat Sugiyono, (2021), mengemukakan bahwa rumus Slovin dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, Adapun rumus slovin yaitu Perhitungannya adalah: $n = N / (1 + (N \times e^2))$

$$\text{Sehingga: } n = 733 / (1 + (733 \times 0,1^2))$$

$$n = 733 / (1 + (733 \times 0,01))$$

$$n = 733 / (1 + 7,33)$$

$$n = 733 / 8,33$$

$$n = 87,995$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka sampel penelitian ini yaitu 87,995 dibulatkan menjadi 88 Orang (personel).

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA)

Variabel Laten	Nilai CR	Nilai CA
Disiplin Kejra (DK)	0.967	0.964
Promosi Jabatan (PJ)	0.956	0.949
Kinerja Personel (KP)	0.965	0.959

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2025

Pada tabel hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap varibel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda. Hasil

penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0,9. Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu sangat baik.

Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Akar Kuadrat AVE

Variabel Laten	Nilai AVE	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0.594	Valid
Promosi Jabatan (PJ)	0.643	Valid
Kinerja Personel (KP)	0.733	Valid

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2025

Pada tabel di atas menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (DK), promosi jabatan (PJ) dan kinerja personel (KP) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Relasi	Original Sample	P-Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja personel	0.215	0.015	Positif Signifikan
Disiplin Kerja -> Promosi Jabatan	0.318	0.001	Positif Signifikan
Promosi Jabatan -> Kinerja personel	0.427	0.003	Positif Signifikan
Disiplin Kerja -> Promosi Jabatan -> Kinerja personel	0.136	0.014	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2025

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel diatas dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

1. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja personel 0,015 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0,015 < 0,05$.

2. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

3. Uji pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja personel.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel promosi jabatan terhadap kinerja personel sebesar 0,003 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.

4. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan sebesar 0,014 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Hal ini diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh promosi jabatan dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$.

Tabel 4 Hasil Uji Path Coefficients

Relasi	P-Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja personel	0.015	H ₂ diterima
Disiplin Kerja -> Promosi Jabatan	0.001	H ₄ diterima
Promosi Jabatan -> Kinerja personel	0.003	H ₅ diterima
Disiplin Kerja -> Promosi Jabatan -> Kinerja personel	0.014	H ₇ diterima

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel polisi di Polres Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja personel (Y₂) adalah sebesar 0,015 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja personel (Y₂) diterima, artinya disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja personel. Berdasarkan pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Polres Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh disiplin kerja (X₂) terhadap promosi jabatan (Y₁) adalah sebesar 0,001 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal

ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y1) diterima, artinya disiplin kerja mampu meningkatkan promosi jabatan. Berdasarkan pernyataan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Polres Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis keempat diterima.

H₃ : Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh promosi jabatan (Y1) terhadap kinerja personel (Y2) adalah sebesar 0,003 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa promosi jabatan (Y1) terhadap kinerja personel (Y2) diterima, artinya promosi jabatan mampu meningkatkan kinerja personel. Berdasarkan pernyataan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis kelima diterima.

H₄ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan yang dimediasi oleh promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis, hasil uji *path coefficients* yang dimiliki oleh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja personel (Y2) yang dimediasi oleh promosi jabatan (Y1) adalah sebesar 0,014 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja (X2) terhadap kinerja personel (Y2) yang dimediasi oleh promosi jabatan (Y1) diterima, artinya promosi jabatan mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja personel. Berdasarkan pernyataan hipotesis keenam yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan yang dimediasi oleh promosi jabatan, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketujuh diterima.

Tabel 5 Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja personel	0.215	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja -> Promosi Jabatan	0.318	Berpengaruh Positif
Promosi Jabatan -> Kinerja personel	0.427	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2025

Berdasarkan Tabel diatas tentang pengujian pengaruh langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja personel dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.215.

2. Terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap promosi jabatan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.318.
3. Terdapat pengaruh positif dari promosi jabatan terhadap kinerja personel dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.427.

Tabel 6 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Disiplin Kerja -> Promosi Jabatan -> Kinerja personel	0.136	Pengaruh Positif Mediasi Penuh

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan Tabel diatas tentang pengujian pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.136. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang sangat berarti dari disiplin kerja terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja diterapkan oleh pimpinan Polres Pamekasan maka semakin meningkatkan promosi jabatan secara berarti serta dapat meningkatkan kinerja personel. Promosi jabatan dapat memediasi penuh disiplin kerja terhadap kinerja personel, karena disiplin kerja tidak mampu mempengaruhi secara signifikan kinerja personel tanpa melalui variable mediator promosi jabatan.

4. PEMBAHASAN

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti tingginya nilai disiplin kerja pada personel dapat berpengaruh terhadap kinerja personel, dengan kata lain apabila polisi di Polres Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu meningkatkan disiplin kerja personel maka kinerja personel dapat meningkat pula, khususnya pada lingkungan Polres Pamekasan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari disiplin kerja terhadap kinerja personel yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.015 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat

diartikan bahwa disiplin kerja mampu menciptakan kinerja personel semakin meningkat khususnya di Polres Pamekasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Rosalina (2020) dan Arsad, dkk (2024). Dimana dalam penelitian mereka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja personel polisi. Hasil penelitian ini memperkuat tentang teori disiplin kerja, Disiplin kerja dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Hasibuan (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Disiplin yang tinggi mencerminkan kepatuhan personel terhadap prosedur kerja, sehingga mengurangi risiko kesalahan, meningkatkan efisiensi, dan mendukung pencapaian target organisasi.

Kesimpulannya adalah disiplin kerja berperan penting dalam membangun kinerja personel di Polres Pamekasan. Mempunyai sifat disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang terorganisasi, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, disiplin perlu diimbangi dengan kepemimpinan yang adil, komunikasi yang efektif, dan pengakuan atas kontribusi personel untuk menjaga motivasi dan kinerja yang berkelanjutan.

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini berarti tingginya nilai disiplin kerja pada personel dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan, dengan kata lain apabila Polres Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu meningkatkan disiplin kerja personel maka promosi jabatan dapat meningkat pula, khususnya pada lingkungan Polres Pamekasan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari disiplin kerja terhadap promosi jabatan yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.001 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu menciptakan promosi jabatan semakin meningkat khususnya di Polres Pamekasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Iryadana (2023), dimana dalam penelitian mereka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dan menjelaskan adanya pengaruh langsung

dari disiplin kerja terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian ini memperkuat tentang teori Dessler (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah faktor yang sangat penting dalam evaluasi pegawai untuk promosi jabatan. Orang yang disiplin cenderung memenuhi target pekerjaan, mematuhi aturan, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Semua karakteristik ini membuat mereka lebih layak untuk posisi yang lebih tinggi.

Kesimpulannya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Polers Pamekasan, karena disiplin kerja mencerminkan keandalan, tanggung jawab, dan loyalitas, yang merupakan faktor penting dalam penilaian promosi jabatan. Personel dengan catatan disiplin kerja yang baik lebih mungkin mendapatkan promosi karena mereka dianggap mampu mempertahankan standar kinerja di posisi yang lebih tinggi.

3. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti tingginya nilai promosi jabatan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personel semakin optimal, dengan kata lain apabila Polres Kabupaten Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan promosi jabatan maka kinerja personel dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari promosi jabatan terhadap kinerja personel yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.003 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan mampu menciptakan kinerja personel semakin meningkat khususnya Polres Pamekasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Surani, dkk (2020) dan Puspita, dkk (2020). Dimana dalam penelitian mereka promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari promosi jabatan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat tentang teori Hasibuan (2017) promosi adalah pemindahan seorang pegawai dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab, wewenang, dan kompensasi yang lebih besar. Promosi meningkatkan motivasi kerja, karena individu merasa dihargai atas kontribusinya. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulannya promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Polers Pamekasan, Promosi jabatan dapat memotivasi personel untuk berprestasi lebih baik, meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, dan mendorong mereka untuk

memberikan kinerja optimal serta dapat memberikan tanggung jawab baru, yang memacu individu untuk belajar dan berkembang, meningkatkan kinerja mereka.

4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh promosi jabatan.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan. Hal ini berarti promosi jabatan dapat memediasi penuh antara disiplin kerja dengan kinerja personel. Promosi jabatan mampu berperan sebagai penghubung mampu memediasi disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja personel. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari disiplin kerja terhadap promosi jabatan dan kinerja personel yaitu dengan nilai *p Values* sebesar 0.014 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja personel, khususnya pada Polres Kabupaten Pamekasan.

Hasil temuan penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh promosi jabatan dalam penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan karena belum diketemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan.

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970). Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98).

5. KESIMPULAN

- 1) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja personel di Polres Kabupaten Pamekasan, berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki perosnel maka akan mendorong kienrja personel. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap promosi jabatan di Polres Kabupaten Pamekasan, berarti bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja yang dimiliki personel maka akan mampu meningkatkan promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
- 3) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja personel di Polres Kabupaten Pamekasan, berarti bahwa semakin tinggi nilai promosi jabatan yang dimiliki personel maka akan meningkatkan kinerja personel. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.
- 4) Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan di Polres Kabupaten Pamekasan. Hal tersebut berarti bahwa promosi jabatan dapat mampu memediasi penuh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J., & Russel, J. (2018). *Human resources management: Approach*. Singapore: International Edition: McGraw-Hill Inc.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- Dewi, K., I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka* (pp. 1–98).
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & N., I. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Mangkuprawira. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Syafi'i, A., & Kusumo, B. K. N. R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Rosalina. (2020). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja personel Polri pada satuan kerja bidang keuangan Polda Sumatera Selatan (Tesis, Universitas Tridianti Palembang).
- Sari, D. P. (2020). Pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Musi Sukses (Skripsi, Universitas Tridianti).
- Sholeh, A., Aziz, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Soemantri, I., Asep, et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal Ekspektra Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-9)*. Jakarta: Kencana.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.