



**PENGARUH STRATEGI PROMOSI JABATAN, PEMBERIAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONEL POLRES PAMEKASAN**

**Arief Kurniady<sup>1)</sup>, Nugroho Mardi W<sup>2)</sup>, Indra Prasetyo<sup>3)</sup>**

<sup>1, 2, 3)</sup>Universitas Wijaya Putra Surabaya  
email : ariefkurniady73@gmail.com

(Submit : 05 Januari 2021, Revised : 19 Januari 2021, Accepted : 19 Februari 2021)

---

**Abstract** This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 85 personnel. The objectives of this study are 1). To prove and analyze whether promotion, compensation, work discipline simultaneously has a significant influence on the performance of Pamekasan Police personnel. 2). To prove and analyze whether promotion has a significant effect on the performance of Pamekasan Police personnel. 3.) To prove and analyze whether the provision of compensation has a significant effect on the performance of the Pamekasan Police personnel. 4.) To prove and analyze whether work discipline has a significant effect on the performance of Pamekasan Police personnel. The results showed that 1.) Job promotion, compensation and work discipline simultaneously had a significant effect on improving the performance of Pamekasan Police personnel. 2.) Promotion has a significant effect on improving the performance of Pamekasan Police personnel. 3.). The provision of compensation has a significant effect on improving the performance of the Pamekasan Police personnel. 4.) Work discipline has a significant effect on improving the performance of the Pamekasan Police personnel.

*Keywords : Job Promotion, Compensation, Work Discipline and Personnel Performance*

---

## **I. PENDAHULUAN**

Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan mutu 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 sumber daya manusia (personel) yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri

anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Pentingnya peningkatan kinerja tidak terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi unsur-unsur organisasi yang dimiliki agar tujuan yang diharapkan organisasi terapai sesuai harapan. Unsur-unsur organisasi yang paling penting yang dimiliki organisasi dimaksudkan adalah sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal khususnya di institusi Kepolisian adalah personel. Meningkatkan kinerja personel diperlukan peran pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk memberikan dorongan semangat kerja

personel mencapai tujuan organisasi secara sukarela.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi personel yang dimiliki guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Sumber daya manusia dalam hal ini personel diharapkan mampu berperan aktif untuk meningkatkan kinerja agar dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi kontribusi terhadap produktivitas dan kinerja organisasi yang diharapkan.

Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja individu telah dilakukan berbagai organisasi, baik organisasi publik, organisasi pelayanan jasa maupun organisasi swasta. Hal ini dilakukan dengan melakukan berbagai terobosan untuk mengukur faktor-faktor yang mampu merangsang individu agar memiliki sikap loyalitas dan motivasi yang tinggi meningkatkan kinerja adalah promosi jabatan, pemberian kompensasi yang pada akhirnya mampu mendorong seseorang melaksanakan disiplin kerja.

Promosi jabatan seorang personel tidak terlepas dari analisis jabatan. Pelaksanaan analisis jabatan dalam organisasi pemerintah / swasta memiliki aturan yang mengatur pelaksanaan analisis jabatan sehingga teknis pelaksanaan analisis jabatan diserahkan kepada manajemen yang membidangi tugas tersebut.

Dengan demikian analisis jabatan akan menghasilkan informasi jabatan yang berguna untuk pengambilan kebijakan kompensasi dan promosi akan jabatan personel yang bersangkutan, sehingga pekerjaan dapat memberikan keterangan tentang tugas, tanggung jawab dan sifat pekerjaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik

dan efektif, maka personel lebih antusias dalam bekerja dan juga dapat menciptakan kinerja yang tinggi (Surfin, 2018:20).

Salah satu permasalahan yang sangat krusial dalam mekanisme organisasi adalah masalah personel dan kinerjanya. Banyaknya kajian yang menyoroti kinerja personel menunjukkan bahwa masalah yang terkait dengan kinerja personel perlu mendapatkan perhatian yang serius. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dimana peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan maju mundurnya organisasi. Oleh karena itu, salah satu faktor kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas sumber daya manusia didalamnya.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Gomes dalam Fauzi (2014:175) kinerja adalah catatan atau bukti hasil produksi dari sebuah pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu pula. Kinerja merupakan hal yang individual, karena kemampuan setiap personel berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini tentunya memerlukan perhatian tersendiri khususnya bagi para pimpinan organisasi untuk selalu memperhatikan para personelnnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja personel adalah promosi jabatan hendaknya organisasi mampu menyesuaikan antara jabatan dan pemegang jabatan. Promosi jabatan dalam hal ini merupakan suatu kepercayaan kepada personel yang bersangkutan dalam peningkatan jabatan atau tanggungjawab yang lebih tinggi dibanding sebelumnya, sehingga menjadi motivator kepada personel dalam mencapai jenjang karir yang dikehendaknya.

Menurut Ardana dkk., (2012:105) “kesempatan untuk promosi sering berperan sebagai motivator penting”. Artinya, personel

yang memiliki kemampuan dalam bekerja serta menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik akan mendapatkan pengakuan dari atasan. Sehingga hal ini merupakan anak tangga pengembangan karirnya dalam menduduki suatu posisi atau dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Oleh sebab itu promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja personel, personel akan termotivasi dalam bekerja untuk mendapat pengakuan dari organisasi sebagai dasar dalam promosi jabatan. Jika promosi diberikan kepada orang-orang yang berkompeten, maka kinerja personel dalam organisasi akan meningkat. Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personel adalah faktor internal personel yang didalamnya terdapat disiplin kerja.

### **Kompensasi**

Salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya organisasi dapat memberikan kompensasi yang memuaskan bagi personelnya (Hartatik, 2014:241). Pemberian kompensasi kepada seseorang yang memiliki kinerja baik menjadi harapan semua orang dan akan memberikan dampak mampu meningkatkan motivasi/memberikan dorongan kepada seseorang untuk lebih giat bekerja lebih optimal. Kompensasi menurut Panggabean dalam Hartatik (2014:242) dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada personel sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah personel berikan untuk kemajuan organisasi. Kompensasi sangat penting bagi personel karena besarnya kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran nilai sejauh mana personel mereka dihargai oleh organisasi itu sendiri. Program kompensasi tidak hanya penting bagi personel namun juga penting bagi organisasi. Dimana program kompensasi tersebut mencerminkan bagaimana organisasi mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki agar personel

mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Selain kompensasi, promosi jabatan juga sangat diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja personelnya. Personel akan meningkatkan kerjanya dengan anggapan bahwa apabila personel tersebut dipandang telah mempunyai kinerja yang baik dengan prestasi yang diraih, maka harapan personel itu adalah untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi lagi. Promosi jabatan terjadi ketika personel dipindah posisikan dari suatu unit kerja ke unit kerja lainnya yang mempunyai posisi, tingkat upah maupun gaji serta tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya. Peningkatan promosi ini umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah atas usaha dan prestasi yang di raih dan prestasinya di masa lalu (Zainal dkk, 2014 : 155).

Menurut Gorda dalam Yani dkk (2016:3) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan organisasi untuk personel atas prestasi yang telah disumbangkan kepada organisasi. Oleh karena itu kompensasi merupakan alasan utama mengapa seseorang mau bekerja pada suatu organisasi. Kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang dikehendaki, bila kompensasi meningkat dan sesuai dengan jasa kontribusi yang diberikan kepada organisasi memungkinkan personel memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal. Pemberian kompensasi kepada personel akan sangat berpengaruh terhadap kinerja personel, dimana personel akan bertanggungjawab atas pekerjaannya, bila seseorang merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan pada tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Ardana dkk., (2012:153) “pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan”.

Artinya bila kompensasi dapat dikelola dengan baik, akan dapat meningkatkan antusias personel dalam bekerja. Atau sebaliknya jika kompensasi tidak dapat dikelola dengan baik maka dapat mengganggu kegiatan kerja. Jadi ketika tidak seimbang pemberian kompensasi dengan hasil kerja yang telah diberikan maka dapat mengganggu kepuasan psikologis setiap personel, personel tidak efektif dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak serta sesuai dengan jabatan yang dijabat setiap personel dengan tujuan untuk mendorong kegairahan dalam bekerja, sehingga pekerjaan cepat terselesaikan dengan cepat dan tepat. Atas dasar tersebut di atas, dapat dinarasikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja personel.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam disiplin kerja diperlukan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan sebagai pedoman bagi personel untuk mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku personel dengan memberikan sanksi kepada para pelanggarnya. Menurut Hasibuan (2013) seorang personel dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku personel yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para personel selama dalam organisasi. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada personel atau petugas yang paling

bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rudi dan Ninik (2016:25) yang menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ardi dan Sukmasari (2016:60) yang menjelaskan tentang variabel promosi jabatan, kompensasi dan kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya didukung oleh penelitian (Surfin, 2018:45) yang meneliti tentang pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias. Namun berbeda dengan pendapat Sri Langgeng (2019:219) yang menjelaskan tentang variabel kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan.

Polres Pamekasan merupakan salah satu organisasi yang bertugas memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat khususnya bidang keamanan dan ketertiban dalam menjalankan tugas dan operasionalnya di jalan Stadion Pamekasan memiliki sumber daya manusia yang potensial dan memiliki keragaman karakteristik personel yang berbeda-beda. Perbedaan karakteristik personel ini tersebut merupakan tantangan pimpinan bagi pimpinan untuk mengelola agar nantinya mampu memberikan pelayanan yang inovatif dan kompetitif sesuai harapan masyarakat secara umum dan secara khusus yang berada di Polres Kabupaten Pamekasan.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Kantor Polres Pamekasan, diketahui adanya fenomena bahwa kinerja personel belum mampu meningkat secara optimal sesuai yang ditetapkan organisasi, diantaranya faktor-faktor kurang optimalnya kinerja tersebut dibuktikan dengan banyaknya tugas-tugas yang belum

selesai tepat waktu yang diduga disebabkan oleh penerapan disiplin kerja, pengguna jasa layanan/masyarakat yang menjelaskan bahwa pelayanan administrasi kurang cepat, memerlukan waktu yang lama. Selain faktor disiplin kerja yang mempengaruhi, diduga karena faktor promosi jabatan dan pemberian kompensasi.

*Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).*

*To find out the results of the data, the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use*

*multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).*

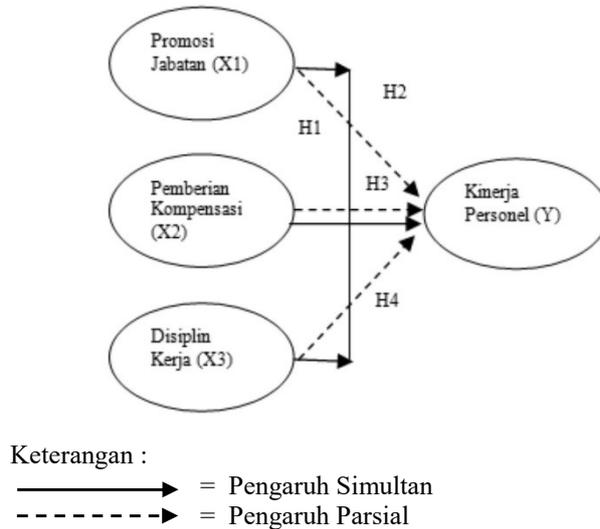
*The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).*

*Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)*

*Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).*

**Kerangka Konseptual**

Kerangka berpikir dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

**Hipotesis**

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Promosi jabatan, pemberian kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.

- 2. Promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.
- 3. Pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.

4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dan pendekatan yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah pendekatan kuantitatif atau penelitian penjelasan, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat) melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2013:5).

Jenis penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang berusaha menguji hipotesis yang menyatakan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu mengenai pengaruh pemberian kompensasi, promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.

Populasi menurut Sugiyono (2015:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Pamekasan yang berjumlah 85 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden penelitian. (2) Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan cara mengumpulkan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. (3) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Analisis Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.114	3	.038	1.706	.001 <sup>a</sup>
	Residual	4.343	81	.054		
	Total	4.456	84			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2020

Nilai F hitung adalah sebesar 1.706 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa

“promosi jabatan, pemberian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

**Tabel 2. Hasil Analisis Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.510	.000
	Promosi Jabatan	1.676	.002
	Pemberian Kompensasi	1.504	.003
	Disiplin Kerja	1.741	.001

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua, ketiga dan keempat yang menyatakan bahwa “promosi jabatan, pemberian kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa promosi jabatan, pemberian kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut :

#### **Pengaruh Promosi Jabatan, Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa promosi jabatan, pemberian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya bahwa promosi jabatan, pemberian kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu membuat perubahan terhadap peningkatan kinerja personel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi P, (2016), dalam penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Parawisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji F menggunakan program SPSS 22.0 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 1.706 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa secara bersama-sama promosi jabatan, pemberian kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan (Y).

#### **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya bahwa promosi jabatan mampu membuat perubahan terhadap kinerja personel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Munadiah M, (2015) yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh promosi jabatan sebesar 1.676 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personel (Y) kinerja personel Polres Pamekasan.

#### **Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan**

Leonardo E, (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya bahwa pemberian kompensasi mampu membuat perubahan terhadap kinerja personel.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh pemberian kompensasi sebesar 1.504 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personel (Y) Polres Pamekasan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan**

Rudi P (2016), dalam penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; Hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya bahwa disiplin kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja personel.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh disiplin kerja sebesar 1.741 dengan tingkat signifikan sebesar 0.01 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personel (Y) Polres Pamekasan.

#### **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Promosi jabatan di Polres Pamekasan perpindahan tugas dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar. Pemberian kompensasi di kantor Polres Pamekasan salah satu pemenuhan kebutuhan fisik, yang mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku personel. Disiplin kerja di kantor Polres Pamekasan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan kerja yang berlaku disekitarnya.

2. Promosi jabatan, pemberian kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Pamekasan.
3. Promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Pamekasan.
4. Pemberian kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Pamekasan.
5. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Pamekasan.

#### **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Adi, I. G. P., I Wayan B, dan Wayan C. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 4, 2016.
- [2] Ardi, R. P., dan Sukmasari, N. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. Jurnal EBBANK, Vol. 7, No. 2, Desember 2016.
- [3] Asra P, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- [4] Azwar, S. 2013. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. 2013. Human Resource Management, Sixth Edition. New York: McGrawHill.
- [6] 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 Sociologi*, 9, 1418–1425.
- [7] Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, 2 (3) : 172-185.
- [8] Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Gundono. 2011. Analisis Data Multivariat Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- [10] Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- [11] Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Laksana.
- [12] Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] I Komang Ardana, et al. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- [14] Indrawan, Muhammad Isa. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*. Volume 1; 1-13.
- [15] Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2*, Hal. 104-120.
- [16] Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3*, Hal. 560-569.
- [17] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1*, Hal. 1-10.
- [18] Leonardo, Edrick dan Andreani, Fransisca. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *Jurnal Agora*. Volume III; 28-31).
- [19] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [20] Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2016. Human Resource Management. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Moehariono. 2013. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [22] Munadiah, Malik, Ihyani dan Burhanuddin. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume I; 251-264.
- [23] Nana dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2015.
- [24] Nawawi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- [25] Prawirosentono, S. 2014. Filosofi Baru Manajemen Mutu Terpadu. *Quality Management Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [26] Preffer Jffrey. 2013. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2. Yogyakarta: Amara Books.
- [27] Rahayu, S. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif Pemasaran. Sumber Daya Manusia dan Keuangan*. Vol. 5. No. 1. Hal. 59 – 75.

- [28] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- [29] Rivai, Veithzal dan Sagala, Jaufani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [30] Rozzaid, Yusron, Herlambang, Toni dan Meyrista Devi, Anggun. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Volume I; 201-220.
- [31] Rudi, Prasetyo dan Ninik Sukmasari, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. *EBBANK* Vol. 7, No. 2.
- [32] Sabar, N. D., Adolfini, dan Dotulong, L. O. H. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA* Vol. 5, No. 2, Juni 2017.
- [33] Septiani, Virgina Maulidiah. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 3, No. 3, September 2015.
- [34] Singarimbun, M. 2013. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LPJES.
- [35] Sri Langgeng S. 2019. Kinerja Karyawan: Kompensasi dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration* Vol 3, No 2. September 2019.
- [36] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [37] Sugiyono. 2015. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [38] Surfin, G. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gido Kabupaten Nias. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan Telukdalam.
- [39] Umam, Moh Khoirul. 2015. Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati. UIN Walisongo, 2015.
- [40] Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [41] Yani, L. P. Darmika. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma*. Vol. 4.