



Pengaruh Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Sat Intelkam Polda Jatim Yang Dimediasi Oleh Promosi Jabatan

Hartono¹, Yoni Evan Pratama², Adinda Jennifer P³, Donny Melianto⁴, Siti Mujanah⁵

¹⁻⁵ Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya

Email: S3hartono06@gmail.com¹, Evo23041989@gmail.com², nadiva.marsa@gmail.com³, donnymelianto@gmail.com⁴, siti_mujanah2003@yahoo.com⁵

Abstract. This study is entitled the influence of self-efficacy and work discipline on the performance of personnel of the East Java Regional Police Intelkam Unit mediated by Job Promotion. This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach, the research sample is 80 respondents. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To describe self-efficacy, work discipline, job promotion, and personnel performance at the East Java Regional Police Intelkam Unit. 2) To test and analyze whether there is a significant influence of self-efficacy on personnel performance at the East Java Regional Police Intelkam Unit. 3) To test and analyze whether there is a significant influence of work discipline on personnel performance at the East Java Regional Police Intelkam Unit. 4) To test and analyze whether there is a significant influence of job promotion on personnel performance at the East Java Regional Police Intelkam Unit. 5) To test and analyze whether there is a significant influence of self-efficacy on job promotion at the East Java Regional Police Intelkam Unit. 6) To test and analyze whether there is a significant influence of work discipline on job promotion at the Sat Intelkam Polda Jatim. 7) To test and analyze whether there is a significant indirect influence of self efficacy on personnel performance at the Sat Intelkam Polda Jatim with job promotion as an intervening variable. 8) To test and analyze whether there is a significant indirect influence of work discipline on personnel performance at the Sat Intelkam Polda Jatim with job promotion as an intervening variable. The research results show that: 1) self efficacy has a positive insignificant effect on personnel performance. 2) Work discipline has a positive significant effect on personnel performance. 3) job promotion has a positive significant effect on personnel performance. 4) self efficacy has a positive insignificant effect on job promotion. 5) work discipline has a positive significant effect on job promotion. 6) self efficacy on personnel performance through job promotion has a significant positive effect. 7) work discipline on personnel performance through job promotion has a significant positive effect.

Keywords: Self Efficacy Work Discipline, Job Promotion, Personnel Performance.

Abstrak. Penelitian ini berjudul pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Satuan Intelkam Kepolisian Daerah Jawa Timur yang dimediasi Promosi Jabatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 80 responden. Alat analisis menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Tujuan penelitian: 1) Untuk mendeskripsikan efikasi diri, disiplin kerja, promosi jabatan, dan kinerja personel pada Satuan Intelkam Kepolisian Daerah Jawa Timur. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja personel pada Satuan Intelkam Kepolisian Daerah Jawa Timur. 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja personel pada Satuan Intelkam Kepolisian Daerah Jawa Timur. 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kinerja personel pada Satuan Intelkam Kepolisian Daerah Jawa Timur. 5) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap promosi jabatan pada Satuan Intelkam Kepolisian Daerah Jawa Timur. 6) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap promosi jabatan pada Sat Intelkam Polda Jatim. 7) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara self efficacy terhadap kinerja pegawai pada Sat Intelkam Polda Jatim dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening. 8) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sat Intelkam Polda Jatim dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) self efficacy berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) self efficacy berpengaruh positif tidak signifikan terhadap promosi jabatan. 5) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan. 6) self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui promosi jabatan berpengaruh positif signifikan. 7) Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui promosi jabatan berpengaruh positif signifikan.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Personel.

1. PENDAHULUAN

Polisi Republik Indonesia merupakan SDM yang dimiliki oleh Negara yang memiliki peranan sangat penting di dalam masyarakat. Polisi sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Tugas polisi ada dua yaitu tugas kantor dan tugas lapangan. Tugas lapangan seorang personel yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakkan dan penyuluhan. Tugas-tugas yang diemban oleh polisi sudah diatur dalam undang-undang kepolisian nomor 2 tahun 2002 dan memiliki batasan dalam setiap tugasnya.

Salah satu unit yang ada di polda jatim adalah Sat Intelkam. Satuan Intelijen Keamanan Polda Jatim merupakan satuan dibawah naungan Polda Jatim. Satuan Intelijen Keamanan bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi intelijen keamanan, mengumpulkan dan mengolah dan mendokumentasikan data serta pelayanan yang berkaitan dengan izin keramaian umum dan kegiatan masyarakat lainnya, penerbitan surat keterangan catatan kepolisian, menerima pemberitahuan kegiatan masyarakat atau kegiatan politik, serta membuat rekomendasi atas permohonan izin pemegang senjata api dan penggunaan bahan peledak.

Dalam melaksanakan tugas, Satuan Intelijen Keamanan menyelenggarakan fungsinya adalah sebagai berikut : a. pembinaan kegiatan intelijen keamanan; b. pelaksanaan kegiatan operasional intelijen keamanan guna terselenggaranya deteksi dini dan peringatan dini, pengembangan jaringan informasi melalui pemberdayaan personel pengemban fungsi intelijen; c. pengumpulan, penyimpanan, dan pemutakhiran biodata tokoh formal dan informal; d. pengumpulan, pengolahan dan pendokumentasian serta analisis terhadap perkembangan lingkungan strategis serta penyusunan produk intelijen untuk mendukung kegiatan Polda; e. penyusunan prakiraan intelijen keamanan dan menyajikan hasil analisis setiap perkembangan yang perlu mendapat perhatian pimpinan; dan f. pelayanan surat izin untuk kegiatan keramaian umum dan kegiatan masyarakat lainnya, surat tanda terima pemberitahuan, surat keterangan catatan kepolisian dan rekomendasi penggunaan senjata api dan bahan peledak.

Dalam menjalankan tugasnya, personel diminta memberikan kinerja terbaiknya. Kinerja personel dapat diukur dengan berbagai aspek misalnya dalam memecahkan sebuah kasus kejahatan yang terjadi. Kinerja personel idealnya adalah menjaga, mengayomi, dan melayani masyarakat, namun pada kenyataannya banyak anggota personel yang melakukan pelanggaran.

Kinerja personel Sat Intelkam Polda Jatim sebagai subjek penelitian ini dituntut senantiasa bekerja lebih optimal dan mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan dengan kondusif dan penuh tanggung jawab. Kinerja personel adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja seorang personel tidak lepas dari keberhasilan personel saat melakukan tugas dan upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja personel dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik serta tingkat disiplin kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja organisasi di lingkup kepolisian dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia yaitu personel kepolisian itu sendiri. Dari sisi personel, kemampuan kerja dan disiplin kerja memiliki peranan penting yang mampu meningkatkan kinerja. Dari sisi personel, pengembangan karir dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidup yang tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja, yang mampu menjadi motivasi personel.

Kinerja personel atau *job performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh suatu individu (Mangkunegara, 2020). Dengan demikian kinerja personel 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.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan harus memperhatikan pengembangan karir setiap personel melalui promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan hal yang sangat diharapkan oleh personel. Promosi jabatan dapat dilakukan pimpinan organisasi. Promosi jabatan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral personel supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Promosi jabatan dari seorang personel perlu dilakukan karena seorang personel bekerja dalam suatu perusahaan/organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik. Promosi jabatan yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja personel dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Promosi jabatan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dengan adanya promosi jabatan, mengurangi kejenuhan kerja serta adanya suasana baru, dengan promosi jabatan berdampak sehingga personel berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Promosi jabatan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Balbed & Sintaasih, 2019). Promosi jabatan yang didukung oleh organisasi,

mengharapkan adanya umpan balik dari personel berupa kinerja yang baik. Menurut Marwansyah (2019) promosi jabatan adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Berdasarkan kajian empiris para peneliti sebelumnya yang mengkaji tentang promosi jabatan hubungannya terhadap peningkatan kinerja menjadi topik bahasan penelitian ini serta menjadi ketertarikan peneliti untuk membuktikan apakah benar seperti itu jika diimplementasikan di lapangan dikaitkan dengan studi empiris penelitian terdahulu.

Promosi jabatan tidak akan terjadi apabila tidak ada dorongan dari diri sendiri butuh kepercayaan diri sendiri dalam peningkatan karir seseorang. *Self-efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu. *Self-efficacy* adalah penilaian terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Ketika berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan, diperlukan tingkat kepercayaan diri yang tinggi untuk mendorong seseorang berprestasi dengan baik. Faktor *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja. Ketika personel memiliki kepercayaan yang tinggi dalam melakukan suatu hal, pekerjaan yang ditawarkan juga meningkat karena mereka memberikan segalanya, sesuai tuntutan situasi, untuk mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukan (Jose, et al., 2020).

Kepercayaan diri seseorang tidaklah cukup dalam meningkatkan kinerja, perlu adanya kedisiplinan yang tertanam di dalam diri setiap individu personel. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan kerja yang berlaku disekitarnya. 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 anggotanya.

Disiplin kerja merupakan faktor individu yang mempengaruhi kinerja personel. 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, (2018:193), 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.

Pada sisi lain manfaat faktor disiplin diterapkan di ruang lingkup kepolisian adalah dapat meningkatkan disiplin kerja personel. 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”.

Krietner, (2020) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku personel dan berpengaruh terhadap kinerja personel.

Disiplin kerja sangat diharapkan terealisasi dengan baik oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. 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. Disiplin kerja 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 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. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan organisasi, personel, dan masyarakat (Krietner, 2020).

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. Sikap disiplin yang baik dari para personel tentu

sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Dalam hal ini pemerintah tentu mengharapkan disiplin kerja yang tinggi kepada para personel yang merupakan suatu abdi negara yang harus memberikan usaha maksimal dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan publik.

Menurut Hasibuan, (2018), 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 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 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 ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan fenomena kinerja pegawai belum optimal yang diduga disebabkan oleh faktor *self efficacy* dan disiplin kerja belum secara optimal dalam meningkatkan kinerja personel, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan faktor apa yang menyebabkan kurang optimalnya pencapaian kinerja pegawai kaitannya dengan budaya organisasi dan pengembangan karier.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena serta adanya research gap, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim. Adapun judul yang dikaji dalam penelitian ini adalah “Pengaruh *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel melalui Promosi Jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena penelitian, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang *self efficacy*, disiplin kerja, kinerja personel, dan promosi jabatan pada Sat Intelkam Polda Jatim?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim?

4. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim?
7. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim dengan promosi jabatan sebagai variable intervening?
8. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim dengan promosi jabatan sebagai variable intervening?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah H2

1. Untuk mendeskripsikan tentang *self efficacy*, disiplin kerja, kinerja personel, dan promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim.
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim.
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim dengan promosi jabatan sebagai variable intervening.
8. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim dengan promosi jabatan sebagai variable intervening.

C. Manfaat Penelitian

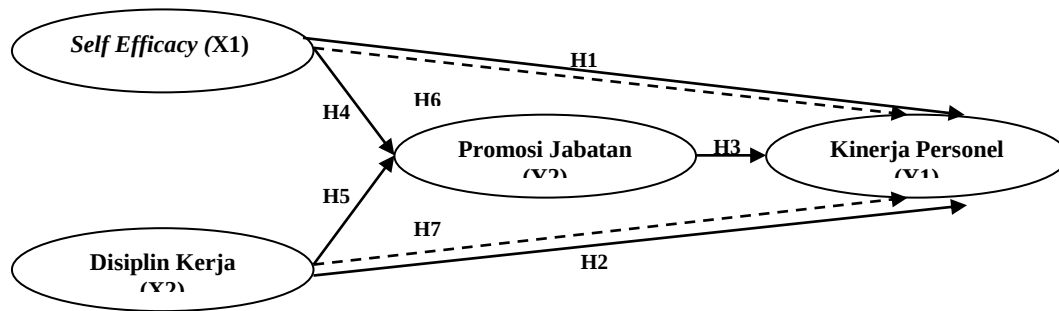
Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang serta rumusan masalah, maka disusun manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini sebagai sumbangan penemuan konseptual baru penelitian dan untuk memperkaya khasanah keilmuan khususnya kajian tentang *self efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja personel dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening.
 - b. Bagi pengembang ilmu, penelitian ini sebagai tambahan referensi melakukan penelitian lebih lanjut terkait *self efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja personel dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening.
 - c. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sebagai referensi tambahan keilmuan khususnya tertarik dengan mendalami/mengkaji ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang *self efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja personel dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening.
 - d. Bagi akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya.
2. Manfaat praktis
- a. Manfaat Internal
Bagi pimpinan Sat Intelkam Polda Jatim, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan masukan dalam rangka meningkatkan pencapaian kinerja personel ditinjau dari faktor *self efficacy* dan disiplin kerja.
 - b. Manfaat Eksternal
Bagi personel pimpinan Sat Intelkam Polda Jatim, hasil penelitian ini sebagai masukan dan kajian dalam mengetahui program yang harus direncanakan untuk meningkatkan pencapaian kinerja pegawai ditinjau dari faktor *self efficacy* dan disiplin kerja.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

-➔ = Pengaruh tidak langsung
 ———➔ = Pengaruh langsung

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim.
- H3: Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim.
- H4: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim.
- H5: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim.
- H6: *Self efficacy* berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim.
- H7: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source 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 pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2019). Rancangan penelitian dalam penelitian sosial umumnya terbagi atas tiga jenis yakni penelitian eksplorasi, penelitian deskriptif, dan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplorasi adalah jenis penelitian yang berusaha untuk mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Sedangkan penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanasi (explanatory reseach). Penelitian eksplanasi adalah tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019).

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi subjek atau objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel sat intelkam polda Jatim sejumlah 80 orang.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> → Kinerja Personel	0.236	Pengaruh Positif
Disiplin Kerja → Kinerja Personel	0.483	Pengaruh Positif
Promosi Jabatan → Kinerja Personel	0.399	Pengaruh Positif
<i>Self Efficacy</i> → Promosi Jabatan	0.196	Pengaruh Positif
Disiplin Kerja → Promosi Jabatan	0.432	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 5 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- Self efficacy* terhadap kinerja personel berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,236.
- Disiplin kerja terhadap kinerja personel berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,483.
- Promosi jabatan terhadap kinerja personel berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,399.
- Self efficacy* terhadap promosi jabatan berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,196.
- Disiplin kerja terhadap promosi jabatan berpengaruh positif secara langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,432.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
<i>Self Efficacy</i> → Promosi Jabatan → Kinerja Personel	0.209	Pengaruh Positif
Disiplin Kerja → Promosi Jabatan → Kinerja Personel	0.172	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 2 hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa:

- Self efficacy* terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan berpengaruh positif secara tidak langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,209.
- Disiplin kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan berpengaruh positif secara tidak langsung dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,172.

Tabel 3. Hasil Uji *Path Coefficiencies*

Korelasi	P Values	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> → Kinerja Personel	0.109	H ₁ ditolak
Disiplin Kerja → Kinerja Personel	0.000	H ₂ diterima
Promosi Jabatan → Kinerja Personel	0.000	H ₃ diterima
<i>Self Efficacy</i> → Promosi Jabatan	0.089	H ₄ ditolak
Disiplin Kerja → Promosi Jabatan	0.002	H ₅ diterima
<i>Self Efficacy</i> → Promosi Jabatan → Kinerja Personel	0.003	H ₆ diterima
Disiplin Kerja → Promosi Jabatan → Kinerja Personel	0.022	H ₇ diterima

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-value* $\leq 0,05$ yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H1: *Self efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *self efficacy* (X1) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,109 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0,109 > 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak.

H2: Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

H3: Promosi jabatan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel promosi jabatan (Y1) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi $0,000<0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

H4: *Self efficacy* tidak berpengaruh secara langsung terhadap promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *self efficacy* (X1) terhadap promosi jabatan (Y1) sebesar 0,089 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karena nilai signifikansi $0,089>0,05$. Berdasarkan hipotesis empat yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 ditolak.

H5: Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y1) sebesar 0,008 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karena nilai signifikansi $0,002<0,05$. Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

H6: *Self efficacy* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *self efficacy* (X1) terhadap kinerja personel (Y2) melalui promosi jabatan (Y1) sebesar 0,003 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan karena nilai signifikansi $0,003<0,05$. Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima.

H7: Disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja personel (Y2) melalui promosi jabatan (Y1) sebesar 0,022 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan karena nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Self efficacy* Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Sat Intelkam Polda Jatim

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti *self efficacy* yang telah dimiliki personel tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim. *Self efficacy* yang berbentuk dengan baik tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja personel yang lebih baik.

Di sebuah organisasi termasuk di kepolisian, kinerja yang baik merupakan tujuan organisasi dan personel yang harus dicapai. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan berbagai usaha yang harus dilakukan. Seseorang akan berani untuk melakukan berbagai macam tindakan, ketika seseorang tersebut merasa yakin bahwa sesuatu yang ditujunya akan berhasil diraih begitupun sebaliknya. Keyakinan tersebut yang mendorong seseorang untuk terus bertahan dalam usahanya mencapai tujuan. Self-efficacy merupakan suatu dorongan bagi seseorang dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang dikehendaknya. *Self efficacy* dalam kepolisian berkaitan dengan keyakinan personel akan kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas, mengatur kegiatan kerja, dan mampu mengontrol prioritas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang personel, maka personel tersebut akan mengeluarkan usaha yang cukup besar agar mereka dapat meraih kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardi, et al., (2017) menjelaskan temuannya bahwa *self efficacy* berpengaruh tidaksignifikan terhadap kinerja.

B. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Sat Intelkam Polda Jatim

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, artinya bahwa disiplin kerja kurang mampu membuat perubahan terhadap kinerja personel.

Disiplin kerja berdampak terhadap pemahaman anggota pada nilai-nilai kinerja personel di lingkungan Sat Intelkam Polda Jatim. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja dalam organisasi lingkungan kantor Sat Intelkam Polda Jatim. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel, hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja personel sebesar 0,000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga disiplin kerja memiliki perubahan yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel.

Hubungan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel dikarenakan dipengaruhi oleh factor: Hadir/masuk kantor kadang tidak sesuai ketentuan yang berlaku; hadir/masuk kerja tepat waktu; Kurang memiliki tingkat ketelitian yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaan; Kurang memiliki tingkat ketelitian yang cukup baik dalam mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan; Kurang memiliki tingkat ketaatan kerja yang cukup baik; Kurang memiliki tanggung jawab yang baik terhadap penyelesaian beban kerja; Kurang memiliki tingkat kepatuhan yang baik dalam menjalankan peraturan kerja; Kurang memiliki tingkat ketaatan yang baik dalam mematuhi peraturan kerja; Kurang memiliki tingkat keserasian yang baik dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan secara bersama; dan Kurang memiliki tenggang rasa yang baik untuk saling menghormati antar rekan kerja/ personel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja sebenarnya telah digunakan oleh Sat Intelkam Polda Jatim sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja personel di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai sesuai yang diharapkan.

C. Promosi Jabatan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Sat Intelkam Polda Jatim

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti promosi jabatan yang telah disusun oleh bagian sumber daya manusia dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja personel Sat Intelkam Polda Jatim. Pengelolaan promosi jabatan yang baik dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pencapaian hasil kerja personel yang lebih baik.

Adanya hubungan yang signifikan dari promosi jabatan terhadap kinerja personel karena disebabkan oleh faktor kepedulian yang tinggi terhadap kemajuan organisasi dari masing-masing personel, ketentuan promosi jabatan yang dimaksud dapat tepat meningkatkan prestasi kerja personel, penilaian promosi jabatan yang tepat, dan terdapat kemudahan dalam personel mengikuti program-program peningkatan promosi jabatan.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlistyanto (2020) di Perum Perumnas Jakarta yang menjelaskan temuannya bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

D. *Self efficacy* Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Promosi Jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini berarti *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang personel tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim.

Adanya hubungan yang tidak signifikan dari *self efficacy* terhadap promosi jabatan disebabkan oleh faktor: personel memiliki kepedulian yang rendah terhadap kemajuan organisasi, ketentuan promosi jabatan yang dimaksud tidak dapat tepat meningkatkan kepercayaan diri personel, penilaian promosi jabatan yang kurang tepat, dan kurangnya kemudahan dalam personel mengikuti program-program promosi jabatan mengingat tugas yang tidak menentu.

Hasil penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriyani, et al., (2022) di BSI yang menjelaskan temuannya bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

E. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Promosi Jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini berarti disiplin kerja yang telah diterapkan bagian SDM dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim. Pengelolaan disiplin kerja yang baik dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pencapaian promosi jabatan yang lebih cepat.

Adanya hubungan yang signifikan dari disiplin kerja terhadap promosi jabatan karena disebabkan oleh faktor: kepatuhan personel dalam menjalankan intruksi dari atasan, personel peduli terhadap kemajuan diri dan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani, et al., (2023) di PT Dharma Intisawit Lestari (DIL) di Kecamatan Tanjung Palas Timur yang menjelaskan temuannya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan.

F. *Self efficacy* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Sat Intelkam Polda Jatim dengan Promosi Jabatan Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening. Hal ini berarti promosi jabatan dapat mempengaruhi *self efficacy* yang sudah tertanam didalam masing-masing individu personel terhadap pencapaian kinerja personel.

Self efficacy menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja personel. Sebab *self efficacy* dibangun dari keyakinan terhadap nilai-nilai individu yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota tubuh dalam mewujudkan tujuan organisasi. *Self efficacy* merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi pribadi yang mengarahkan personel untuk berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan.

Promosi jabatan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan kinerja pegawai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan promosi jabatan yang didukung oleh organisasi dengan *self efficacy* yang juga mendukung, maka organisasi atau Sat Intelkam Polda Jatim mengharapkan adanya umpan balik dari personel yaitu berupa peningkatan kinerja.

Belum ada penelitian terdahulu yang meneliti *self efficacy* terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai novelty atau keterbaruan dari penelitian ini.

G. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Sat Intelkam Polda Jatim dengan Promosi Jabatan Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dengan promosi jabatan sebagai variable intervening. Hal ini berarti promosi jabatan dapat mempengaruhi disiplin kerja yang sudah tertanam didalam Sat Intelkam Polda Jatim terhadap pencapaian kinerja personel.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja personel. Sebab disiplin kerja dibangun dari kebiasaan terhadap nilai-nilai organisasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh personel dalam mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan pola dasar dari nilai organisasi yang mengarahkan personel dalam mematuhi aturan yang telah ada dan disepakati Bersama.

Promosi jabatan adalah cara untuk meningkatkan kinerja personel dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh organisasi dengan disiplin kerja yang juga mendukung, maka sat Intelkam Polda Jatim mengharapkan adanya umpan balik dari personelnnya berupa peningkatan kinerja.

Belum ada penelitian terdahulu yang meneliti disiplin kerja terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai novelty atau keterbaruan dari penelitian ini.

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

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. *Self efficacy* di Sat Intelkam Polda Jatim dipersepsikan baik oleh personel. Disiplin kerja dipersepsikan baik oleh personel Sat Intelkam Polda Jatim. Promosi jabatan dipersepsikan sangat baik oleh personel Sat Intelkam Polda Jatim.
2. *Self efficacy* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel Sat Intelkam Polda Jatim.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel, direspon baik oleh personel anggota Sat Intelkam Polda Jatim. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memberikan perubahan yang berarti terhadap peningkatan kinerja personel.
4. Promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena memiliki respon yang baik untuk personel Sat Intelkam Polda Jatim. Hal ini dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja personel.
5. *Self efficacy* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan, karena hubungan variable ini direspon kurang baik oleh personel Sat Intelkam Polda Jatim.
6. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan di Sat Intelkam Polda Jatim.
7. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan. Hal ini menandakan bahwa promosi jabatan dapat mempengaruhi *self efficacy* untuk meningkatkan kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim.
8. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan. Hal ini menandakan bahwa promosi jabatan dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja personel di Sat Intelkam Polda Jatim.

DAFTAR PUSTAKA

- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(7).
- 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*, Universitas 17 Agustus 1945 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.
- Febriyani, R., Halimahtusakdiyah, S., Fadila, S. H., & Panorama, M. (2022). Pengaruh self efficacy, pengalaman kerja dan kompetensi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada BSI.
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei*, Merdeka Belajar Kampus Merdeka. 1–98.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlistyanti, R. (2020). Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai Perum Perumnas Jakarta (Skripsi). Universitas Mohammad Husni Thamrin, Jakarta.
- 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., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Kreitner, R. (2020). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-2)*. Bandung: Alfabeta.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Syafi'i, A., Bramastyo, 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.
- Riani, W., Dedik, & Hermawan. (2023). Pengaruh kompetensi, profesionalisme, dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan pada PT Dharma Intisawit Lestari (DIL) di Kecamatan Tanjung Palas Timur. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 444–451.
- Sholeh, A. A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.

- Siamita, N., & Ismail, I. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(2), 178–183.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soemantri, I., A., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-11). Jakarta: Pranada Media Group.
- 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.