

PENGARUH DISIPLIN, *REWARD*, DAN *PUNISHMENT* TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA DIREKTORAT KRIMINAL KHUSUS POLDA METRO JAYA

Marthin Luther Hutagaol, Titing Widyastuti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, Indonesia

Email: marmer0206.2012@gmail.com, titingwidyastuti18@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini apakah promosi jabatan yang diberikan direktorat menjadi salah satu tujuan dari pada personil, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Untuk itu penulis akan meneliti 4 aspek yaitu disiplin, reward, dan punishment terhadap promosi jabatan pada Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya. Sampel dalam penelitian ini adalah 86 responden. Pengumpulan data dari responden adalah menggunakan formulir kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS 20 dengan alat ukur analisa regresi berganda statistik. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dari aspek disiplin terhadap promosi jabatan, reward terhadap promosi jabatan, dan punishment terhadap promosi jabatan.

Kata Kunci: Disiplin; Reward; Punishment; Promosi Jabatan.

abstract

The purpose of this study is whether the promotion given by the directorate becomes one of the goals of personnel, then good human resource management is needed. For this reason, the author will examine 4 aspects, namely discipline, reward, and punishment for promotion to positions at the Special Criminal Directorate of Polda Metro Jaya. The sample in this study was 86 respondents. Collecting data from respondents using a questionnaire form and processing data using the SPSS 20 analysis tool with statistical multiple regression analysis as a measuring tool. The results of the study show that there is a positive impact from the discipline aspect on promotion, reward for promotion, and punishment for promotion.

Keywords: *Dicipline; Reward; Punishment; Promotion.*

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau biasa yang disebut Polri merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya Keamanan Dalam Negeri, hal tersebut merupakan bunyi dari undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara

Republik Indonesia Pasal 5 ayat 1. Fungsi dan tugas Polri dalam masyarakat semakin lama semakin kompleks. Permasalahan yang dihadapinya pun tidak hanya masalah kriminalitas dan hukum, masalah sosial juga menjadi bagian dari tugas Kepolisian

Tugas Polri dapat dikatakan berada dalam ranah kemanusiaan untuk melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 2 menyebutkan bahwa fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi Pemerintahan Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Kelana, 2002). Polri dalam profesinya dituntut untuk dapat melayani masyarakat dengan baik. Pelayanan lebih menekankan pada pemberian bantuan yang secara nyata dapat diwujudkan dalam pemberian layanan masyarakat yang dilakukan dengan kemudahan, cepat, simpatik, ramah dan sopan (Sulistyo, 2010). Polisi dalam menjalankan profesinya mengalami salah satu kendala sehingga menyebabkan terganggunya pelayanan terhadap masyarakat.

Dalam menunjang promosi jabatan bagi karyawan manager juga sering melihat seberapa besar loyalitas kerja karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja sehingga loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja mampu menjadi acuan untuk mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu syarat promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan, karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dapat memberikan hasil kerja baik bagi pencapaian tujuan perusahaan (Aryani, dkk., 2010). Loyalitas adalah suatu sikap mental karyawan yang ditujukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, tanpa mempedulikan kondisi perusahaan saat itu (Ardana, dkk., 2012). Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2013). Promosi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Rosenbaum (dalam Souza, 2002) menyebutkan bahwa “Promosi adalah bagian vital dalam suatu organisasi yang merupakan fondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan motivasi bekerja bagi karyawan”.

Penerapan reward dan punishment sangat penting diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena melalui penerapan reward dan punishment karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan tanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Koencoro, 2013:2). Reward digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya giat, semangat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bersemangat secara maksimal dalam bekerja. Sedangkan punishment digunakan untuk menanggulangi ketika karyawan yang melanggar atau menghambat kewajibannya sehingga nantinya dapat menyebabkan tidak tercapainya kontrak kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja (Oemar, 2007:127). Begitu pula sebaliknya, apabila sebuah reward dan punishment kurang di terapkan di suatu perusahaan akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai, diantaranya pegawai mempunyai kemampuan tetapi tidak

bergairah untuk bekerja, rendahnya tingkat disiplin, tanggung jawab terhadap tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, merasa tidak dihargai atas prestasi kerja dan adanya kecenderungan tidak mematuhi ketentuan atau perintah. Berdasarkan permasalahan yang ada dan begitu pentingnya penerapan reward dan punishment untuk menciptakan kinerja karyawan yang di harapkan akan memberikan peningkatan bagi promosi yang ada. Oleh karena itu, penulis tertarik mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Reward, dan Punishment Terhadap Promosi jabatan Pada Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya”.

Metode Penelitian

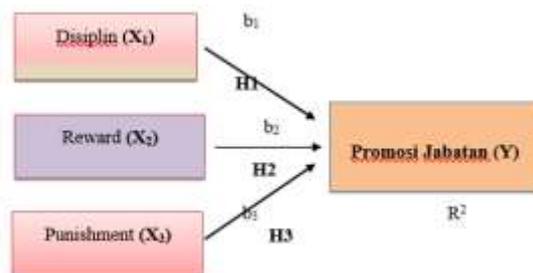
Penelitian ini pada dilaksanakan di Polda Metro Jaya, Jakarta. Menetapkan jumlah sampel yang digunakan peneliti adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan sugiyono (2010: 81), “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel Penelitian

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 622 personel di Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya.

Dalam penelitian ini mengambil sampel dengan teknik Slovin yaitu sebanyak 86. Untuk itu peneliti akan mengambil sampel sedikit lebih banyak yaitu sebanyak 90 pegawai Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya.

Desain Penelitian



Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2018: 142).

Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan penjelasan variabel penelitian ini dan menyarankan arah penelitian, penting untuk terlebih dahulu mendefinisikan konsep dan tindakan dari masing-masing variabel *reward*, variabel *punishment*, variabel disiplin, dan variabel promosi jabatan yang tercantum dalam tabel berikut.

Variabel	Dimensi	Indikator	Bobot Pernyataan	
Disiplin Kerja (X1) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesadaran seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi."	Taat terhadap aturan waktu	> Jam masuk kerja > Jam pulang > Jam istirahat	1 2 3	
	Taat terhadap peraturan perusahaan	> Cara berpakaian > Bertingkah laku dalam pekerjaan	4 5	
	Taat terhadap aturan pekerja dalam pekerjaan	> Melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan > Tanggung jawab	6,7 8,9	
	Taat terhadap peraturan lainnya	> Etika yang dilakukan personal	10, 11, 12	
	Sumber: Aadi Eko Prasetyo (2011: 6-7)			
	Reward (X2) Menurut Syaiful Bachu Damarah (2005: 182) menjelaskan bahwa Reward adalah salah satu alat pendidikan. Sebagai alat yang mempunyai arti penting dalam pembentukan watak anak didik.	1. Binaan	> prosesional atau kekeagamaan > penunjang	1 2
		2. Penghargaan	> penghargaan > keramahan	3,4 5
3. Hadiah		> diberikan secara tepat dalam tepi waktu > diberikan saat mencapai prestasi kerja yang baik	6,7 8	
4. Tanda Penghargaan		> brosur sambutan > piagam	9 10,11,12	
Sumber: Syaiful Bachu Damarah (2005: 182)				
Punishment (X3) Menurut Sardiman (2011: 94) "Punishment (hukuman) adalah salah satu bentuk reinforcement negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan banyak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman."	1. Pengukuran skor	> ketika karyawan terlambat datang > tidak atau terlambat mengempulkan tugas	1,2,3 4,5,6	
	2. Hukuman berupa benda	> hukuman yang berupa barang	7,8	
	3. Pembelian celaan	> melampias peraturan, perintah > meniadakan kesalahan karyawan	9,10 11,12	
	Sumber: Sardiman (2011: 94)			
	Promosi Jabatan (Y) Haubaan (2014: 108) mendefinisikan bahwa promosi adalah kenaikan yang membesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya lebih besar.	Kemauan	> loyalitas > integritas > tidak menyalehwatkan jabatannya	1 2 3
Pengalaman		> pengalaman diri > pendidikan > akan dipromosikan	4 5 6	
Prestasi		> prestasi kerja > menyelesaikan tugas > profesional	7 8 9	
Masa kerja		> kesempatan > masa kerja	10 11	
Pengembangan diri		> kreatif dan inovatif	12	
Sumber: Haubaan (2014: 108)				

Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Variabel instrumentasi adalah validasi data angket. Alat survei diuji dengan menggunakan uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disiapkan dapat dipahami oleh responden dan ukurannya konsisten (Ghozali, 2005: 41). Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data menggunakan rumus statistik melalui aplikasi statistik "SPSS 20".

Penelitian ini menggunakan metode analisis analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda didahului dengan uji analisis persyaratan yang disebut uji validitas alat, yang memeriksa seberapa baik alat itu mengukur konsep tertentu yang coba diukurnya (Uma Sekaran, 2006: 39). Uji-

realibilitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pernyataan dan skor keseluruhan menggunakan rumus korelasi product-moment.

Selanjutnya adalah Uji Reliabilitas Instrumen dimana pengujian validasi dapat memperlihatkan sejauh mana suatu instrumen dapat menghasilkan hasil yang konsisten/konstan, bahkan ketika frekuensi pengukuran sering dilakukan. Menurut [Arikunto \(2010: 221\)](#), reliabel menunjukkan dalam satu hal bahwa perangkat dengan alpha Cronbach sangat reliable.

Pengujian hipotesis dimulai dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik dimana Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, *variance* indikator-indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Pengertian uji normalitas adalah digunakan untuk memeriksa apakah data terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik akan berhasil didistribusikan. Tujuan uji normalitas adalah untuk melihat apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal dalam model regresi ([Ghozali, 2011: 21](#)). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (KS). Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah apabila hasil sampel Kolmogorov-Smirnov berada di atas tingkat kepercayaan 0,05, maka menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi merespon asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas penelitian ini bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas ([Ghozali, 2011:105](#)). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi, bisa disebut terdapat masalah multikolinearitas.

([Ghozali, 2011:105](#)) melakukan pengukuran multikolinearitas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variable Inflation Factor*). Nilai ambang batas yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier menunjukkan adanya hubungan (korelasi) antara *confounding error* periode tertentu dengan *confounding error* periode sebelumnya ([Ghozali, 2011: 110](#)).

Menurut [Ghozali \(2011:105\)](#) uji heteroskedastisitas dalam penelitian memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

[Sugiyono \(2018: 277\)](#) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel dependen berubah ketika nilai variabel independen meningkat atau menurun. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1, X2 dan X3), metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pemaparan dari Mudrajad-Kuncoro ('2011:100'), koefisien pada dasarnya digunakan untuk mengukur kemampuan model/bagan dalam memperhitungkan variasi-variabel terikat. Nilai pada koefisien determinasi berkisar antara nol ('0') sampai dengan satu ('1'). Nilai 'r²' yang kecil berarti memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel bebas. Nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat.

Teknik Pengujian Hipotesis

Penulis menguji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F. Menurut Sugiyono (2018:223), uji t menentukan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji koefisien regresi masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian/realisasi dampak antara variabel bebas pada variabel terikat.

Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik responden

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang. Hal ini dapat digambarkan bahwa di Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya di dominasi oleh laki-laki.

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel disiplin dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 86$ yaitu 0.209. Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel *reward* dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 86$ yaitu 0.209. Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel *punishment* dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 86$ yaitu 0.209.

Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel promosi jabatan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 86$ yaitu 0.209.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk setiap variabel X dan Y adalah dengan nilai r_{tabel} 0.209, dan hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin (X1) sebesar 0.796, dan nilai cronbach's alpha pada variabel *reward* (X2) sebesar 0.699, dan nilai cronbach's alpha pada variabel *punishment* (X3) sebesar 0.819, dan nilai cronbach's alpha pada variabel promosi jabatan (Y) sebesar 0.884, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} pada setiap variabel positif dan nilai cronbach's alpha pada variabel lebih besar > 0.209. Dengan demikian instrumen penelitian mengenai masing-masing variabel Disiplin, *reward*, *punishment*, dan promosi jabatan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

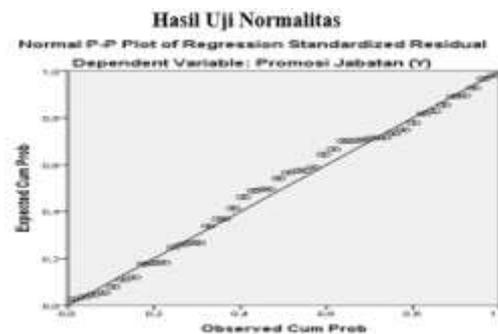
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,81262230
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,054
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,716
Asymp. Sig. (2-tailed)		,685

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) unstandardized residual sebesar 0.685. Ketiga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal.



Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022

Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	11,652	3,691		3,157	,002			
1	Disiplin Kerja (X1)	,249	,070	,318	3,577	,001	,553	1,810
	Reward (X2)	,305	,084	,299	3,624	,001	,639	1,566
	Punishment (X3)	,286	,071	,339	4,010	,000	,608	1,643

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai variance inflation factor (VIF) tiap-tiap variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) melebihi 10. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 menunjukkan korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir.

Uji autokolerasi

Hasil Uji Autokolerasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.643	.630	2,86161	2,712

a. Predictors: (Constant), *Punishment* (X3), *Reward* (X2), *Disiplin Kerja* (X1)
b. Dependent Variable: *Promosi Jabatan* (Y)

Sumber: Peneliti, *Output SPSS 20 yang diolah*, 2022

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2.712 Pada taraf signifikan 5% dengan n = 86, k = 3 diperoleh dL = 1.578 dan dU = 1.722 maka 4-dU = 2.278 dan 4-dL = 2.422. Karena nilai DW = 2.712 berada pada 4-dL < d < 4 yaitu 2.422 < 2.712 < 4, maka dapat disimpulkan Tidak ada korelasi negatif.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,652	3,691		3,157	,002
1 <i>Disiplin Kerja</i> (X1)	,249	,070	,318	3,577	,001
<i>Reward</i> (X2)	,305	,084	,299	3,624	,001
<i>Punishment</i> (X3)	,286	,071	,339	4,010	,000

a. Dependent Variable: *Promosi Jabatan* (Y)

Sumber: Peneliti, *Output SPSS 20 yang diolah*, 2022

Y = 11.652 + 0.249 X₁ + 0.305 X₂ + 0.286 X₃, artinya,

Nilai Konstanta a = 11.652 dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja, reward dan punishment bernilai nol maka promosi jabatan bernilai positif sebesar 11.652. Koefesien regresi Disiplin Kerja b1= 0.249 dapat diartikan bahwa jika nilai disiplin kerja meningkat sebesar satu maka nilai promosi jabatan juga akan meningkat sebesar 0.249. Koefesien regresi Reward b2= 0.305 dapat diartikan bahwa jika reward meningkat sebesar satu maka nilai promosi jabatan juga akan meningkat sebesar 0.305. Koefesien regresi Punishment b3 = 0.286 dapat diartikan bahwa jika punishment meningkat sebesar satu maka nilai promosi jabatan juga akan meningkat sebesar 0.286.

Uji t

Pengaruh Disiplin terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai thitung untuk Disiplin Kerja (X1) sebesar 3.577 sedangkan nilai ttabel untuk n = 86 sebesar 1.988. Jadi 3.577 > 1.988, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) di Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya.

Pengaruh reward terhadap promosi jabatan

Pengaruh Disiplin, Reward, dan Punishment terhadap Promosi Jabatan pada Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya

Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai thitung untuk Reward (X2) sebesar 3.624 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 86$ sebesar 1.988. Jadi $3.624 > 1.988$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Reward (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) di Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya.

Pengaruh *punishment* terhadap Promosi jabatan

Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai thitung untuk Punishment (X3) sebesar 4.010 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 86$ sebesar 1.988. Jadi $4.010 > 1.988$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Punishment (X3) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) di Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya.

Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1209,113	3	403,038	49,149	,000 ^b
1. Residual	672,422	82	8,200		
Total	1881,535	85			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)
b. Predictors: (Constant), Punishment (X3), Reward (X2), Disiplin Kerja (X1)
Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 49.149 sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 86$ sebesar 2.48. Jadi Fhitung > dari Ftabel ($\alpha 0.05$) atau $49.149 > 2.48$, dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X1), Reward (X2) dan Punishment (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y).

Pembahasan

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja, reward dan punishment berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu diperhatikan oleh pihak Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya yang meliputi:

Pertama yaitu Pimpinan perlu memperbaiki dan meningkatkan Disiplin dan juga lebih diprioritaskan untuk mendapat promosi jabatan.

Kedua yaitu Pimpinan perlu mengelola reward agar personil lebih giat dan maksimal dalam bekerja sehingga dapat dipromosikan.

Ketiga yaitu Pimpinan perlu mengelola punishment terhadap personil berdampak pada promosi jabatan yang akan diberikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja, reward dan punishment terhadap promosi jabatan di Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya, maka hasil

persamaan regresi $Y = 11.652 + 0.249 X_1 + 0.305 X_2 + 0.286X_3$ serta $R^2 = 0.643$, model layak sebagai prediktor dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, terdapat pengaruh disiplin yang berdampak positif dan signifikan pada promosi jabatan. Kedua, Terdapat aspek *reward* yang berdampak positif dan signifikan pada promosi jabatan. Ketiga, terdapat aspek *pinishment* yang berdampak positif dan signifikan pada promosi jabatan.

BIBLIOGRAFI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. [Google Scholar](#)
- A.M. Sardiman. 2011. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. PT Rajagrafindo: Jakarta [Google Scholar](#)
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung. [Google Scholar](#)
- Andriani, D. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Swalayan Embah; E Murah Ponorogo, Madiun Dan Magetan. ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 4(1), 35-45. [Google Scholar](#)
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aris shoimin. 2014. Model Pembelajaran Inovatif Dalam Kurikulum 2013. Yogyakarta: AR-ruz media. [Google Scholar](#)
- Aryani, Dwi dan Febrina Rosinta. 2010. “Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan”. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol.17, No. 2, [Google Scholar](#)
- Basuki, Sulistyono. 2010. Metode Penelitian. Jakarta: Penaku. [Google Scholar](#)
- Dalame, J. Y., & Jastuti, I. (2013). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Tetap (Doctoral dissertation, UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Herijanto, P., Fiernaningsih, N., & Santoso, E. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Perum Jasa Tirta I Malang. Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis, 13(1), 34-39. [Google Scholar](#)
- Indah Permatasari, P. (2017) Analisis Pengaruh Disiplin, Pengalaman Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pt Sinarmas Multifinance Kantor Wilayah Jember. [Google Scholar](#)
- Masluchi, R., Wahyudi, P., & Mufidah, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. Jurnal Ema, 3(2). [Google Scholar](#)
- Meri Revita. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi, E-Jurnal Katalogis, Vol 3, No 9. [Google Scholar](#)

Moch Macfud, H. A. M. S. Y. A. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Produksi Pada Pt. Sinar Mulia Box Gresik (Doctoral Dissertation, Universitas Wijaya Putra). [Google Scholar](#)

Pane, R. H. (2021). Hubungan Disiplin, Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Pada PT. Astra International Tbk Medan. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01). [Google Scholar](#)

Putri, F. I. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin, Komitmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember). [Google Scholar](#)

Riyadi, S. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan PT. BAMBI. jurnal of admiration, 1(4), 434-447. [Google Scholar](#)

Rodiyah, U. (2013) Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Promosi Jabatan Pada Ptpn X. [Google Scholar](#)

Rodiyah, U. (2013). Analisis Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Promosi Jabatan Pada PTPN X (Persero) Kebun Kertosari Jember. [Google Scholar](#)

Sinambela, Lijan Poltan. 2012. "Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi". Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta. [Google Scholar](#)

Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscientia, 6 (1), 1-44.

Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Marthin Luther Hutagaol, Titing Widyastuti (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

