

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN REMBANG

Yoga Rahmat Kurniawan¹, Sri Suwitri², Tri Yuniningsih³

¹⁻³ Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Diponegoro

¹kurniawanyogarahmat@gmail.com; ²sri_suwitri@yahoo.co.id;

³triyuniningsih26@gmail.com

Abstract. *This research is motivated by the recent implementation of job promotions within the Rembang Regency Government which may not have been carried out based on professionalism and the objectivity requirements of a position where there are several positions given that are not in accordance with the employee's capacity, in terms of achievement and discipline. This research was carried out to explain, test and analyze the influence of employee work performance and employee work discipline on job promotions in the Rembang Regency Dinbudpar. This research uses probability techniques with random sampling methods and data collection instruments implementing questionnaires aimed at ASN employees in the Rembang Regency Dinbudpar and analyzed using the IBM SPSS Version 25 application, namely by processing descriptive analysis, testing. This research uses validity and reliability tests, correlation tests spearman, multiple linear regression analysis, and single table descriptive analysis. The sample consisted of 26 Rembang Regency Dinbudpar employees who took part in the research. The results of the research show that there is a significant positive impact on both work performance and work discipline with moderate correlation strength, both independently and collectively, on job promotions at the Rembang Regency Dinbudpar. This research is expected to provide an overview of job promotions that have been carried out at the Rembang Regency Dinbudpar, namely that the agency has carried out promotions for employee positions in accordance with the level of work performance of employees who are deemed capable of occupying a position and only employees who have a high level of discipline will receive promotions*

Keyword: *employee work performance, employee work discipline, employee promotion.*

Abstraksi. Penelitian ini dilatabelakangi oleh pelaksanaan promosi jabatan pada lingkup Pemerintahan Kabupaten Rembang belakangan ini yang mungkin belum dilaksanakan didasarkan profesionalnya serta syarat objektifitas suatu jabatan yang mana terdapat beberapa jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas pegawai, dari segi prestasi dan kedisipinan. Penelitian ini dilaksanakan guna menjelaskan, menguji, dan menganalisis seberapa jauh pengaruh prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan teknik probabilitas dengan metode *random sampling* serta instrumen pengambilan data mengimplementasikan angket yang ditujukan kepada pegawai ASN di Dinbudpar Kabupaten Rembang dan dianalisis menggunakan aplikasi *IBM SPSS Versi 25* yaitu dengan pengolahan analisis deskriptif, uji Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji korelasi *spearman*, analisis regresi linear berganda, dan analisis deskriptif tabel tunggal. Sampel berjumlah 26 orang pegawai Dinbudpar Kabupaten Rembang yang ikut serta dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan adanya dampak positif yang signifikan baik prestasi kerja maupun disiplin kerja dengan kekuatan korelasi sedang, baik secara mandiri maupun kolektif, terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah gambaran promosi jabatan yang telah dilaksanakan di Dinbudpar Kabupaten Rembang bahwa instansi tersebut telah melaksanakan promosi jabatan pegawai sesuai dengan tingkat prestasi kerja pegawai yang dianggap mampu

menempati suatu jabatan dan hanya pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi yang akan mendapatkan promosi.

Kata kunci: *employee work performance, employee work discipline, employee promotion.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen SDM, ASN wajib diberikan pelatihan-pelatihan guna mengembangkan *skills* yang dimiliki, seperti yang telah diketahui bahwa pegawai yang memiliki keterampilan, dan *problem-solving* yang mumpuni maka secara tidak langsung instansi terkait memiliki tingkat daya saing tinggi yang pada akhirnya dapat mewujudkan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat umum. PNS dapat dikembangkan melalui beberapa cara, misalnya lewat pengadaan pengembangan karir pegawai. Pengembangan profesi tersebut diantaranya berupa penempatan dan pengangkatan jabatan. Promosi adalah kenaikan jabatan PNS ke jabatan yang lebih tinggi (Fahmi, 2012).

Seorang pegawai dalam mendapatkan promosi jabatan sangat sukar untuk diberikan, Terdapat beberapa persyaratan kenaikan jabatan diantaranya adalah prestasi kerja serta disiplin kerja seorang ASN dijadikan sebagai acuan pertimbangan (M. S. Hasibuan, 2012). Prestasi kerja pegawai diartikan dengan tingkat pencapaian/*goals* kinerja seorang ASN dalam periode tertentu yang sudah terpenuhi standarnya yang telah ditentukan oleh organisasi (Yurasti dan Mahdon, 2017). Prestasi kerja seorang pns bisa diukur dengan tingkat pencapaian sasaran kerja pegawai (*output*) yang biasanya telah direncanakan dan disetujui oleh kedua belah pihak (pejabat penilai dan pegawai) yang dianggap sebagai kontrak prestasi kerja pegawai. Dalam pengukuran tingkat pencapaian kerja seorang pegawai harus berlandaskan obyektivitas di dalamnya sehingga tidak terdapat

keberpihakan yang mengakibatkan kecemburuan. Untuk itu dibutuhkan standarisasi parameter hasil tingkat pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai acuan kelayakan seorang pegawai mendapatkan promosi oleh pejabat penilai.

Hasibuan (2016) disiplin kerja pegawai adalah seorang pegawai yang dengan kesadaran, kesediaan, dan kerelaan penuh berusaha untuk taat serta melaksanakan semua norma serta aturan sah pada suatu organisasi pemerintahan, baik itu tertulis dan tidak tertulis. Kedisiplinan dianggap sebagai salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Disiplin adalah perbuatan, sikap, dan mental seseorang yang dapat dilihat dalam bagaimana seseorang, kelompok/masyarakat bertingkah laku berusaha untuk taat serta patuh aturan, ketentuan, norma, etika serta kaidah yang berlaku.

Belakangan ini sering terjadi indikasi pelaksanaan promosi jabatan tidak mengacu pada prinsip profesionalisme dan obyektifitas pada instansi pemerintahan baik itu tingkat nasional, provinsi, kabupaten/kota, bahkan kecamatan di Indonesia. Pelaksanaan yang tidak mengacu prinsip profesionalisme dan obyektifitas yang dimaksud adalah beberapa posisi jabatan yang diberikan terkadang tidak memenuhi kualifikasi dan tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dikuasai oleh pegawai, serta jabatan yang diberikan terkadang tidak ada kaitannya dengan latar belakang pendidikan pegawai.

Isu mengenai promosi jabatan yang terjadi di Lingkungan Pemerintah Daerah Rembang pada tahun 2023. Dilansir dari situs berita suara merdeka muria, pada 1

September 2023, Abdul Hafidz selaku Bupati Rembang melantik 45 pejabat, di antaranya adalah 3 orang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, 17 orang Jabatan Administrator, 24 orang jabatan pengawas, serta 1 orang penugasan guru sebagai kepala sekolah. Pegawai tersebut sudah menjalani serangkaian proses kesesuaian persyaratan serta dianggap memenuhi syarat yang pada akhirnya dipilih oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), yaitu Bupati Rembang. Hal yang menyalahi di sini adalah seorang pegawai yang kedapatan tertangkap basah oleh Satpol PP Rembang sedang bermesraan dalam kamar hotel bersama dengan perempuan yang juga menjadi THL, pada 6 Februari 2023. Pegawai tersebut menjabat sebagai Kabid dari Dinas Pertanian dan Pangan atau Dintanpan naik ke jabatan baru sebagai Kabag. Berdasarkan informasi dari Badan Kepegawaian Daerah, pegawai tersebut dilantik karena naik jabatan dari eselon IIIa ke IIIb. Hal tersebut tidak memenuhi syarat promosi jabatan dikarenakan dalam PP No. 11 2017 Pasal 54 ayat 1 huruf c juncto PP 17 tahun 2020 tentang Manajemen PNS, disebutkan bahwasanya salah satu syarat seorang pegawai untuk dapat diangkat dalam Jabatan Administrator adalah berintegritas dan moralitas yang baik.

Berdasarkan PP No 17 tahun 2017 juncto PP No. 17 tahun 2020 tentang manajemen PNS, persyaratan promosi jabatan di tingkat Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF), Jabatan Pimpinan Tinggi

(JPT) didasarkan pada a) tingkat integritas dan moralitas; b) tingkat pendidikan formal sesuai kualifikasi, c) dan tingkat prestasi kerja minimal bernilai baik dalam satu tahun terakhir (dua tahun terakhir untuk Jabatan Administrasi); d) tingkat kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang dilaksanakan melalui pertimbangan berdasarkan regulasi tersebut dengan Bupati Rembang sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian.

Beberapa pelanggaran peraturan tata tertib masih dapat dijumpai dan dibuktikan dengan adanya laporan presensi dari periode Januari hingga April serta pelanggaran didominasi keterlambatan masuk kerja. Melihat hal tersebut disebutkan dimana peningkatan kedisiplinan kinerja pegawai dalam hal perilaku serta sikap mentaati dan patuh seluruh aturan kerja meliputi ketentuan jam kerja, ketepatan waktu dalam jam kerja bisa dikatakan belum terlaksana dengan baik oleh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak melaksanakan aturan jam kerja yang sudah ditentukan. Bahkan ada temuan sedikit pegawai terkadang datang terlambat saat masuk kerja dibarengi dengan pulang lebih awal dari peraturan jam kerja yang ditandai dengan kode "H, L, P" seperti berikut:

Tabel 1 Tingkat Absensi Periode Januari

RINCIAN PRESENSI HARIAN			DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA																											PERIODE : 2024-01			
NO	NIP	NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	196805171995031003	NASLIKAN EFFENDI, S.Pd	R	H	HL	H	H	R	R	H	HL	H	HL	H	HL	R	R	H	H	H	H	HL	R	R	H	H	H	H	R	R	H	HL	H
2	19671213199032007	SULISTYOWATI, S.E.,M.M.	R	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	CT
3	198311272010012025	ESTY MIRANI, S.KOM	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	H	HL	R	R	HL	HL	HL	H	H	R	R	H	HL	H	H	HL	R	R	HL	HL	H	
4	197505122010011004	DARMIJUI, SE, MM	R	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	H	CT	CT	CT	H	R	R	H	H	H
5	198304012010012019	VEGA PUTRY PERMANA, S.E.,M.H.	R	H	HL	H	H	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	H	H	H	H	HL	R	R	H	HL	HL	H	HL	R	R	H	HL
6	198909092004122001	Triana Husnul Khotimah, S.STP	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	H	DLD	H	HL	R	R	H	DLD	H	DLD	H	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL
7	19700810199032006	ANNA MEGAWATI, SH.MM	R	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL
8	197603071998032004	LISYANINGSIH,SE	R	H	H	HL	HL	R	R	H	HL	HL	H	HL	R	R	H	H	HL	HL	HL	R	HL	H	H	HL	HL	R	R	H	HL	H	H
9	197503082005022003	NINIK SUKMASARI, SE, MM	R	H	H	H	HL,P	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	HL	HL	H	H	R	R	H	H	H
10	198503252010012025	RETNA DYAH RADITYAWATI,SS.M	R	DLD	H	H	H	R	R	DLD	H	H	DLL	H	R	R	H	H	DLD	DLD	H	R	R	H	H	H	H	DLL	R	R	H	H	H
11	198104052010012024	ISNIWATI, SE	R	HL	HL	H	H	R	R	H	H	H,P	H	H	R	R	H	H	H,P	H,P	H	R	R	H	H	H,P	H	H	R	R	H	H	H,P
12	198201012010011047	MUHAMMAD JAMALUDIN, SE	R	H	H	DLD	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H
13	198005302009031001	ALI ACHSIN, SE	R	HL	HL	HL	H	R	R	H	HL	HL	HL	H	R	R	H	HL	HL	HL	H	R	HL	HL	H	R	HL	HL	R	R	HL	HL	HL
14	196906191992081003	KHAMDANI	R	DLD	H	H	R	R	H	HL	HL	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H
15	197102231992082001	NURUL HIDAYATI	R	DLD	H	H	H	R	R	H	H	H	H	HL	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H
16	198305082010012022	WIWIT MEINARSARI, A.md	R	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H
17	198204142009012004	HESTI AYU PUJI LESTARI	R	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	H,P	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	R	HL	HL
18	198305252009012001	DAMSIH	R	H	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL
19	198102092009011004	AKHMAD SARKOWI,SE	R	H	H	H	R	R	H	HL	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H
20	197907272009011012	TUNGGA, KARTIKA YUWONO,SE	R	HL	H	HL	HL	R	R	DLD	HL	HL	H	HL	R	R	HL	HL	H	HL	HL	R	R	H	H	HL	H	HL	R	R	H	H	HL
21	198502232010012023	LISTIANA HENY WIDYASTUTI,SE	R	H	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	H,P	DLD	HL	HL	R	R	H	HL	H	H	HL	R	R	H	HL	HL
22	199710212022031008	GILANG ISTIGHFARIL AZMI	R	H	HL	HL	R	R	CT	CT	H	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL
23	199412052022032014	PAMBAYUN ANGGANA RARAS	R	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	DLD	HL	HL	
24	198808192022032011	IRMA NURHILDA	R	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL
25	196612011988032013	KUSRINI, S.Pd	R	HL	HL	H	H	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	H	DLL	HL	HL	H	R	R	H	HL	HL
26	19680611991031019	MUTAQIN, M.Pd	R	H	H	H	R	R	H,P	H	H	H	H	R	R	H	DLD	H	DLD	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H

Ket → H:Hadir, T:Tidak Hadir, L: Terlambat, P: Pulang Awal, R:Libur

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, 2024

Tabel 2 Tingkat Absensi Periode Februari

REKAPITULASI PRESENSI ASN BULAN 2024-02 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

NO	PIN	Nama	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	1010159	SULISTYOWATI, S.E.,M.M.	DLL	DLL	R	R	H	HL	HL	R	R	R	R	H	HL	R	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL		
2	1150016	ESTY MIRANI, S.KOM	DLL	DLL	R	R	HL	HL	H	R	R	R	R	H	H	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL		
3	1100076	CATUR SETYO NUGROHO, S.E.M.Si	HL	HL	R	R	HL	H	HL	R	R	R	R	HL	HL	R	HL	HL	R	R	H	HL	H	HL	R	R	HL	HL	HL	DLL	DLL		
4	1010096	DARMIJUI, SE, MM	H	H	R	R	H	H	H	R	R	R	R	H	H	H	H	R	R	DLL	H	DLL											
5	1030042	VEGA PUTRY PERMANA, S.E., M.H.	H	HL	R	R	H	HL	HL	R	R	R	R	H	HL	R	HL	H	R	R	H	HL	H	HL	HL	R	R	H	H	H	H	HL	
6	1050037	TRIANA HUSNUL KHOTIMAH,S.STP.M.Si	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	R	R	R	R	DLD	HL	R	HL	R	R	H	HL	DLL											
7	1090013	ANNA MEGAWATI, SH.MM	HL	DLL	R	R	HL	HL	HL	R	R	R	R	H	DLD	R	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	DLL	HL	HL	HL	HL	
8	1120010	LISYANINGSIH,SE	H	H	R	R	H	HL	H	R	R	R	R	H	HL	R	H	H	R	R	H	H,P	HL	H	HL	R	R	H	HL	H	H	H	
9	1120011	NINIK SUKMASARI, SE, MM	H	H	R	R	DLD	H	H	R	R	R	R	HL	H	H	H	R	R	H	H	H	R	R	H	H	H	R	R	H	H	H	
10	1120015	RETNA DYAH RADITYAWATI,SS.M Hum	H	H	R	R	H	H	H	R	R	R	R	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	
11	1120016	ISNIWATI, SE	H	H	R	R	H	H	H,P	R	R	R	R	DLD	H	H	H	HL	R	R	HL	H	H,P	H	H	R	R	H	H	H	H	H	
12	1120017	MUHAMMAD JAMALUDIN, SE	H	H	R	R	H	H	H	R	R	R	R	H	H	H	H	R	R	DLL	HL	DLL											
13	1120018	ALI ACHSIN, SE	H	HL	DLL	DLL	R	HL	HL	CT	R	R	R	R	HL	HL	R	HL	HL	R	H	H,P	CT	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	
14	1120020	KHAMDANI	H	H	R	R	H	H	H	R	R	R	R	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	HL	R	R	H	H	H	H	H	
15	1120021	NURUL HIDAYATI	H	H	R	R	H	H	H	R	R	R	R	H	H	R	DLD	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	
16	1120022	WIWIT MEINARSARI, A.md	H	DLL	DLL	R	H	H	H	R	R	R	R	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	
17	1120024	HESTI AYU PUJI LESTARI	HL	HL	R	R	H	HL	HL	R	R	R	R	H	HL	R	HL	HL	R	R	H	HL	DLL										
18	1120025	DAMSIH	HL	HL	R	R	H	HL	HL	R	R	R	R	HL	HL	R	HL	HL	R	R	H	HL	DLD	HL	HL	R	R	H	HL	H	HL	HL	
19	1120027	AKHMAD SARKOWI,SE	H	H	R	R	H	H	H	R	R	R	R	H	R	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	H	R	R	H	H	H	H
20	1120028	TUNGGA, KARTIKA YUWONO,SE	HL	H	R	R	H	HL	HL	R	R	R	R	H	H	R	DLD	H	R	R	H	H	H	HL	H,P	R	R	H	H	H	H	HL	
21	1120054	LISTIANA HENY WIDYASTUTI,SE	HL	HL	R	R	H	HL	HL	R	R	R	R	H	DLD	R	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	H	R	R	H	HL	HL	H	HL	HL
22	1120076	GILANG ISTIGHFARIL AZMI	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	R	R	R	R	HL	HL	R	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL
23	1120077	PAMBAYUN ANGGANA RARAS	HL	HL	R	R	H	HL	HL	R	R	R	R	H	HL	R	HL	HL	R	R	CT	CT	CT	CT	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	
24	1120078	IRMA NURHILDA	HL	HL	R	R	H	HL	HL	R	R	R	R	H	HL	R	HL	DLL	HL	DLL	HL	DLL											
25	1210010	KUSRINI, S.Pd	H	H	R	R	H	HL	DLL	R	R	R	R	H,P	HL	R	DLL	DLL	R	DLL	HL	DLL											
26	1380001	MUTAQIN, M.Pd	H,P	H	R	R	H	H	H	R	R	R	R	H	H	R	H	H	R	R	DLL	H	H	H	H	R	R	H	R	R	H	DLL	DLL

Keterangan
H : Hadir
T : Tidak Hadir
L : Terlambat
P : Pulang Awal
R : Libur

Laporan tergenerate per tanggal : 30-05-2024 10:52:33

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, 2024

Tabel 3 Tingkat Absensi Periode Maret

**REKAPITULASI PRESENSI ASN
BULAN 2024-03 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata**

NO	PN	Nama	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	1010158	SULISTYOWATI, S.E.M.M	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R			
2	1100016	ESTY MIRANI, S.KOM	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	H	R	R	HL	HL	H	HL	R	R	
3	1100076	CATUR SETYO NUGROHO, S.E.M.Si	HL	R	R	H	H	HL	HL	H	R	R	R	R	HL	HL	H	R	R	HL	HL	HL	HL	H	R	R	HL	H	HL	HL	R	R	R		
4	1010096	DARBUJI, SE, MM	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	R	R	H	H	H	H	H	DLL	DLL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	R	R	
5	1020040	VEGA PUTRY PERMANA, S.E. M.H.	H	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	H	HL	HL	H	H	H	HL	HL	H	HL	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	
6	1090021	TRIANA HENDI, KHOTIMAH, S.STP.M.Si	HL	R	R	H	DLL	DLL	HL	HL	R	R	R	R	DLD	HL	HL	R	R	DLL	HL	H	HL	H	R	R	HL	HL	HL	HL	R	R	R		
7	1090013	ANNA MEGAWATI, SHMM	HL	R	R	HL	HL	H	HL	HL	R	R	R	R	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	
8	1120016	LISYANNINGSHE	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	R	R	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	HL	R	R	HL	DLL	H	H	R	R	
9	1120011	NINIK SURMASARI, SE, MM	H	R	R	H	H	H	DLL	R	R	R	R	R	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	R	R	HL	HL	H	R	R	
10	1120015	RETNA DYAH RADITYAWATI,SS.M.Hum	H	R	R	H	DLL	DLL	DLL	R	R	R	R	R	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	R	R	
11	1120016	ISNIWATI, SE	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	
12	1120017	MUHAMMAD JAMALLOIN, SE	H	R	R	H	H	DLL	H	H	R	R	R	R	H	H	H	H	H	DLL	DLL	H	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	R	R	
13	1120018	ALI ACHSIN, SE	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	HL	HL	H	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	
14	1120020	DIANMENDI	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	R	R	H	H	H	H	H	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	H	R	R
15	1120021	NURUL Hidayati	H	R	R	HL	H	H	H	H	R	R	R	R	HL	HL	HL	R	R	HL	H	H	H	HL	HL	R	R	H	H	H	H	H	R	R	
16	1120022	WIWIT MENARSARI, A.nd	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	R	R	H	H	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	R	R
17	1120024	HESTI AYU PUJI LESTARI	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	H	HL	HL	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	R	R
18	1120025	DAMISH	HL	R	R	HL	HL	HL	DLD	HL	R	R	R	R	H	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R
19	1120027	AKHMAD SARKOWISE	H	R	R	H	H	H	H	H	R	R	R	R	HL	H	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	H	HL	H	HL	H	HL	HL	HL	HL	R	R	
20	1120028	TUNGGALE KARTIKA UWONO,SE	HL	R	R	HL	H	HL	H	H	R	R	R	R	HL	H	HL	R	R	HL	H	HL	H	HL	H	HL	H	HL	H	HL	HL	H	R	R	
21	1120054	LISTIANA HENY WIDYASTUTI,SE	HL	R	R	H	HL	DLD	HL	HL	R	R	R	R	HL	HL	R	R	R	H	HL	DLD	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	
22	1120076	GILANG ISTIGHFARIE, ADM	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R
23	1120077	PAMBAYUN JANGGANA RARAS	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R
24	1120078	IRMA NURHILDA	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R
25	1210010	KUSRINI, S.Pd	DLD	DLD	R	DLD	DLL	DLL	HL	R	R	R	R	H	DLD	R	DLD	DLL	DLL	DLL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	
26	1380001	MUTAQIN, M.Pd	H	R	R	H	H	H	DLD	R	R	R	R	R	H	H	H	R	DLL	DLL	HL	H	H	DLL	R	R	DLD	DLL	H	H	R	R	R		

Keterangan
H : Hadir
T : Tidak Hadir
L : Terlibat
P : Pulang Awal
R : Libur

Laporan tergenerate per tanggal : 30-05-2024 10:53:13

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, 2024

Tabel 4 Tingkat Absensi Periode April

**REKAPITULASI PRESENSI ASN
BULAN 2024-04 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata**

NO	PN	Nama	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
1	1010158	SULISTYOWATI, S.E.M.M	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	DLD	R	H	HL	HL	H	R	R	DLD	HL	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL					
2	1100016	ESTY MIRANI, S.KOM	HL	HL	H	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	DLD	R	H	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	R	R	R				
3	1100076	CATUR SETYO NUGROHO, S.E.M.Si	HL	HL	HL	H	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	H	DLD	DLD	DLD	R	R	H	HL	HL	HL	H	R	DLL	DLL	DLL	DLL	DLL	DLL				
4	1010096	DARBUJI, SE, MM	H	H	H	H	H	R	R	R	R	R	R	R	R	H	H	DLD	R	R	H	H	H	DLD	R	R	H	H	H	H	H	H	DLL				
5	1020040	VEGA PUTRY PERMANA, S.E. M.H.	H	H	H	H	H	R	R	R	R	R	R	R	R	H	HL	H	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DLL	DLL			
6	1090021	TRIANA HENDI, KHOTIMAH, S.STP.M.Si	HL	HL	H	H	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	HL	HL	HL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	DLL	DLL		
7	1090013	ANNA MEGAWATI, SHMM	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	HL	HL	HL	HL	DLD	DLD	DLD	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R		
8	1120016	LISYANNINGSHE	H	H	HL	H	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	H	HL	HL	R	R	H	H	H	H	H	H	HL	HL	R	DLL	DLL	DLL	DLL	DLL			
9	1120011	NINIK SURMASARI, SE, MM	HL	HL	HL	H	H	R	R	R	R	R	R	R	R	H	DLD	DLD	DLD	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R			
10	1120015	RETNA DYAH RADITYAWATI,SS.M.Hum	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	R	R			
11	1120016	ISNIWATI, SE	H	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	HL	HL	HL	HL	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	R	R		
12	1120017	MUHAMMAD JAMALLOIN, SE	H	H	H	H	R	R	R	R	R	R	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	R	DLD	H	H	H	H	H	H	H	H	DLL			
13	1120018	ALI ACHSIN, SE	HL	HL	CT	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R			
14	1120020	DIANMENDI	H	H	H	H	H	R	R	R	R	R	R	R	R	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	H	R	R		
15	1120021	NURUL Hidayati	H	H	H	H	H	R	R	R	R	R	R	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H		
16	1120022	WIWIT MENARSARI, A.nd	H	H	H	H	H	R	R	R	R	R	R	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
17	1120024	HESTI AYU PUJI LESTARI	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	H	HL	HL	HL	R	R	H	DLD	HL	HL	HL	HL	HL	R	HL	HL	HL	R	R	R		
18	1120025	DAMISH	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	H	HL	DLD	DLD	DLD	R	R	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R		
19	1120027	AKHMAD SARKOWISE	H	HL	H	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	R	R	
20	1120028	TUNGGALE KARTIKA UWONO,SE	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	H	HL	HL	HL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	R	R	
21	1120054	LISTIANA HENY WIDYASTUTI,SE	HL	HL	HL	DLD	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	H	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	
22	1120076	GILANG ISTIGHFARIE, ADM	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	H	HL	HL	HL	R	R	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	
23	1120077	PAMBAYUN JANGGANA RARAS	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	H	DLD	DLD	DLD	R	R	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	
24	1120078	IRMA NURHILDA	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	R	H	HL	HL	HL	R	R	H	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	HL	R	R	
25	1210010	KUSRINI, S.Pd	H	HL	H	HL	HL	R	R	R	R	R	R	R	H	HL	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
26	1380001	MUTAQIN, M.Pd	H	H	H	H	DLD	R	R	R	R	R	R	R	R	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H

Keterangan
H : Hadir
T : Tidak Hadir
L : Terlibat
P : Pulang Awal
R : Libur

Laporan tergenerate per tanggal : 30-05-2024 10:54:02

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, 2024

Menurut Ni Luh Putu Pande Ayu Witari dan Putu Sri Hartati, pada penelitiannya dengan judul “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.”. Penelitian tersebut menggunakan dua variabel independen, yaitu prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai, dan variabel dependen adalah promosi jabatan. Dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa kesempatan promosi jabatan lebih besar didapatkan jika pegawai memiliki prestasi kerja yang baik, namun hal tersebut harus diimbangi juga dengan Tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi pula

Berdasarkan penguraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik mengangkat isu tersebut ke sebuah penelitian untuk menjelaskan, menguji, dan menganalisis seberapa besar promosi jabatan dapat dipengaruhi prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai yang secara tidak langsung dampaknya dapat dirasakan di kualitas pelayanan publik yang diberikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana dan seberapa jauh pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana dan seberapa jauh pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana dan seberapa jauh pengaruh prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Menjelaskan, menguji, dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang.
2. Menjelaskan, menguji, dan menganalisis seberapa jauh pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang.
3. Menjelaskan, menguji, dan menganalisis seberapa jauh pengaruh prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini merupakan memberikan kontribusi data tambahan bagi pemerintah daerah dan Dinbudpar Kabupaten Rembang terkait dengan pengaruh prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai terhadap Promosi Jabatan di Dinbudpar Kabupaten Rembang. Serta diharapkan menjadi sebuah perbandingan bagi Dinbudpar dalam membuat aturan dalam pengelolaan SDM.

E. Kajian Teori

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam menghasilkan *output* yang memenuhi kriteria kuantitas serta kualitas dibarengi dengan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi suatu instansi pemerintahan untuk mengukur prestasi kerja setiap pegawainya.

Menurut Sutrisno (2015: 152) Berikut presentasi alternatif tentang bagaimana prestasi kerja dinilai:

- 1) **Kualitas dan Kuantitas Keluaran:** Aspek ini mengevaluasi kaliber dan volume pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini mencakup indikator seperti memenuhi tenggat waktu, mematuhi protokol yang ditetapkan, dan

meminimalkan kesalahan dalam penyelesaian tugas.

- 2) **Pengetahuan Tentang Pekerjaan:** Dimensi ini menilai kedalaman pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu, yang secara langsung mempengaruhi hasil kerja. Indikatornya antara lain memahami prosedur kerja, memiliki pengetahuan komprehensif, dan efektif melaksanakan tugas terkait pekerjaan.
- 3) **Proaktif dan Inisiatif:** Aspek ini mengukur kemauan dan kemampuan mengambil inisiatif dalam menangani tanggung jawab pekerjaan, terutama ketika menghadapi tantangan atau permasalahan yang tidak terduga

Pada penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:152), yaitu 1) hasil kerja; 2) pengetahuan kerja; 3) inisiatif. Karena indikator ini selaras dengan definisi prestasi kerja, maka indikator ini secara efektif mewakili variabel prestasi kerja. Prestasi kerja meliputi kemampuan dan keterampilan individu dalam suatu pekerjaan, beserta uraian tugas yang diberikan dan berbagai tindakan yang dilakukan untuk memenuhinya. Oleh karena itu, indikator tersebut dianggap valid untuk digunakan dan berfungsi sebagai ukuran representasi prestasi kerja.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2011:146), menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan”.

Diuraikan oleh Sutrisno (2009), indikator disiplin kerja antara lain:

- 1) Hormati peraturan waktu: Karyawan menunjukkan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap kebijakan

perusahaan mengenai waktu kedatangan, keberangkatan, dan waktu istirahat kerja.

- 2) Ikuti kebijakan organisasi: Karyawan mematuhi pedoman dasar yang mengatur perilaku dan pakaian di tempat kerja.
- 3) Patuhi standar perilaku di tempat kerja: Ditunjukkan melalui penyelarasan dengan posisi, tanggung jawab, dan tugas seseorang, serta melalui interaksi kolaboratif dengan departemen lain.
- 4) Mematuhi peraturan organisasi lainnya: Kepatuhan terhadap kebijakan yang menentukan tindakan yang diperbolehkan dan dilarang bagi pegawai organisasi.

Pada penelitian ini indikator di atas telah mewakili kedisiplinan kerja itu sendiri. Indikator tersebut dapat dikatakan dapat mewakili variabel disiplin kerja pegawai karena telah sesuai dengan definisi disiplin kerja itu sendiri. Definisi disiplin kerja pegawai telah disebutkan bahwa Disiplin di tempat kerja adalah pandangan mental yang ditunjukkan melalui tindakan dan perilaku individu, komunitas, dan kelompok, yang ditandai dengan kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasi atau badan pemerintah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa data hasil laporan hasil kompetensi, hasil kuesioner, dan data yang bersumber dari Dinbudpar Kab Rembang. Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan metode probabilitas dengan teknik *simple random sampling* menggunakan rumus *slovin* yang diterapkan pada populasi Dinbudpar Kabupaten Rembang sebanyak 28 pegawai dengan 26 sebagai responden. Penelitian ini

menggunakan skala likert empat tingkat dengan skala ordinal.

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan analisis korelasi *spearman*, uji regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis distribusi frekuensi (tabel tunggal) per item pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi *Spearman*

Pengujian korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat di penelitian ini menggunakan pengujian dengan metode *rank spearman*. Hasil analisis data hubungan pengaruh antara X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dilihat pada tabel hasil dari SPSS sebagai berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Korelasi *Spearman*

		Correlations			
			X1	X2	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.295	.560**
		Sig. (2-tailed)	.	.143	.003
		N	26	26	26
	X2	Correlation Coefficient	.295	1.000	.424*
		Sig. (2-tailed)	.143	.	.031
		N	26	26	26
	Y	Correlation Coefficient	.560**	.424*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.003	.031	.
		N	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS v25, 2024

Dari Hasil uji korelasi tersebut, Pengaruh X_1 (prestasi kerja) terhadap Y sebesar 0,560 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan ini maka pengaruh X_1 (prestasi kerja) terhadap Y termasuk ke dalam kategori “cukup/moderate” dan signifikan. Sedangkan untuk pengaruh X_2 terhadap Y dihasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,424 dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwasanya pengaruh dari X_2 terhadap Y termasuk ke dalam kategori “cukup/moderate” dan signifikan.

Dengan demikian hipotesis kesatu, yaitu ha_1 yang berbunyi, “Prestasi kerja pegawai pada Dinbudpar Kabupaten Rembang secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.” dapat diterima. Sedangkan untuk hipotesis kedua, yaitu ha_2 yang berbunyi, “Disiplin kerja pegawai pada Dinbudpar Kabupaten Rembang secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan” dapat diterima.

2. Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, hubungan dan pengaruh variabel independen—prestasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen promosi (Y) dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Uji Rgersi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.893	7.360		.529	.602
	X1	.518	.184	.464	2.814	.010
	X2	.427	.204	.345	2.091	.048

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS v25, 2024

Mengacu pada hasil uji regresi linier ganda didapatkan persamaan model regresi seperti ini:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$Y = 3,893 + 0,518 + 0,427$$

Berdasarkan persamaan model regresi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai $a = 3,893$ sebagai konstanta dimana variabel promosi jabatan (Y) belum dapat pengaruh prestasi kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2). Apabila variable bebas, yaitu x_1 dan x_2 tidak ada berarti variabel promosi jabatan (y) tidak mendapati perubahan;
2. Regresi koefisien x_1 (b_1) = 0,518 yang memperlihatkan besarnya pengaruh x_1 terhadap y , artinya prestasi kerja

mempunyai pengaruh yang positif atas promosi jabatan (y) dengan asumsi setiap kenaikan per satuan variabel prestasi kerja (x1) bakalan mempengaruhi promosi jabatan (y) sebanyak 0,518 atau 5,18%;

3. Disiplin kerja (X2) punya pengaruh positif atas promosi jabatan (y), artinya setiap kenaikan satu satuan pada variable disiplin (x2), jadi promosi jabatan (y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,427 atau 4,27%. Kesimpulan ini didukung oleh koefisien regresi (b2) yaitu sebesar 0,427.

3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan mengetahui seberapa besar variable independen—prestasi kerja (x1) dan disiplin kerja (x2) memengaruhi variabel dependen—promosi kerja (Y). Temuan dari tes ini dirinci di bawah ini:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.385	4.774

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS v25, 2024

Hasil tes koefisien determinasi diatas, konklusinya, yaitu besaran R Square (R^2) = 0.434 dengan bentuk persentase 43,4%. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan (Y) dapat dipengaruhi prestasi kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) = 43,4 %. Sementara itu sisanya dengan 56,6 % pengaruh dari variabel lainya yang tidak ikut dikaji. Dengan demikian hipotesis ketiga, yaitu ha3 yang berbunyi, “Prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai pada Dinbudpar Kabupaten Rembang berpengaruh secara simultan terhadap Promosi Jabatan” dapat diterima dengan

catatan kuatnya pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 43,4%

B. Hasil Analisis Data

1. Tabel Tunggal Prestasi Kerja (X1)

Hasil distribusi data frekuensi pada variabel prestasi kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8
Kemampuan Manajemen Waktu

Pertanyaan X1.1	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	1	3,8%
2 (TS)	3	11,5%
3 (S)	6	23,1%
4 (SS)	16	61,5%
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X1.1 dengan pernyataan, “Saya dapat memanage waktu untuk menyelesaikan tugas yang menumpuk”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” atau “sangat setuju” sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 61,5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang cenderung bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan manajemen waktu yang baik.

Tabel 9
Kemampuan Meng-handle Beberapa Tugas

Pertanyaan X1.2	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	2	7,7 %
2 (TS)	7	26,9 %
3 (S)	13	50,0 %
4 (SS)	4	15,4 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X1.2 dengan pernyataan, “Saya dapat menghandle beberapa tugas dalam satu periode waktu”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “setuju” sebanyak 13 responden dengan

persentase sebesar 50 %. Urutan kedua ditempati oleh jawaban “2” atau “tidak setuju” sebanyak 7 responden. Urutan ketiga ditempati oleh jawaban “4” atau “sangat setuju” sebanyak 4 responden, dan sisanya ditempati oleh jawaban “1” atau “sangat tidak setuju” dengan 2 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan secara *multitasking* tentunya dengan manajemen waktu yang baik.

Tabel 10
Kemampuan Melaksanakan Tugas Sesuai Metode

Pertanyaan X _{1.3}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	2	7,7 %
2 (TS)	10	38,5 %
3 (S)	4	15,4 %
4 (SS)	10	38,5 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{1.3} dengan pernyataan, “Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan metode yang telah ditentukan”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” atau “sangat setuju” dan “2” atau “tidak setuju” masing-masing sebanyak 10 responden. Urutan kedua ditempati oleh jawaban “3” atau “setuju” sebanyak 4 responden. Sisanya ditempati oleh jawaban “1” atau “sangat tidak setuju” dengan 2 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang lebih dari setengah (berdasarkan jumlah responden yang memberi nilai 3 dan 4) dapat bekerja sesuai prosedur dengan metode yang sebelumnya telah ditentukan setuju” dan “2” atau “tidak setuju” masing-masing sebanyak 10 responden. Urutan kedua ditempati oleh jawaban “3” atau “setuju” sebanyak 4 responden. Sisanya ditempati oleh jawaban

“1” atau “sangat tidak setuju” dengan 2 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang lebih dari setengah (berdasarkan jumlah responden yang memberi nilai 3 dan 4) dapat bekerja sesuai prosedur dengan metode yang sebelumnya telah ditentukan.

Tabel 11
Kemampuan Mengikuti Instruksi Atasan

Pertanyaan X _{1.4}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	3	11,5 %
2 (TS)	3	11,5 %
3 (S)	13	50,0 %
4 (SS)	7	26,9 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{1.4} dengan pernyataan, “Saya dapat mengikuti instruksi dari atasan dengan baik”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “setuju” sebanyak 13 (50,0%) responden. Urutan kedua ditempati oleh jawaban “4” atau “setuju” sebanyak 7 (26,9%) responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang cenderung dapat mengikuti serta melaksanakan arahan dari atasan.

Tabel 12
Penguasaan Prosedur Penyewaan Aset

Pertanyaan X _{1.5}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	-	-
2 (TS)	-	-
3 (S)	14	53,8 %
4 (SS)	12	46,2 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{1.5} dengan pernyataan, “Saya menguasai prosedur dan alur untuk penyewaan tempat yang dikelola instansi”.

Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “setuju” sebanyak 14 (53,8%) responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “4” atau “setuju” sebanyak 12 (46,2%) responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa keseluruhan pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang sangat memahami betul mekanisme serta alur penyewaan tempat yang dikelola.

Tabel 13
Tingkat Pengetahuan Umum Tentang
Pemkab Rembang

Pertanyaan X1.6	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	4	15,4 %
2 (TS)	2	7,7 %
3 (S)	14	53,8 %
4 (SS)	6	23,1 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X1.6 dengan pernyataan, “Saya memiliki pengetahuan umum yang berhubungan dengan Pemerintah Kabupaten Rembang”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “setuju” sebanyak 14 responden. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “4” dan “1” dengan masing masing sebanyak 6 dan 4 responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “2” atau “tidak setuju” sebanyak 2 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa keseluruhan pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang sangat mengetahui dan memahami seluk beluk dari Pemkab Rembang itu sendiri, meskipun terdapat beberapa pegawai yang kurang begitu mengetahui.

Tabel 14
Tingkat Pemahaman Isu Kebudayaan
dan Pariwisata di Rembang

Pertanyaan X1.7	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	3	11,5 %

2 (TS)	5	19,2 %
3 (S)	10	38,5 %
4 (SS)	8	30,8 %
Total	26	100%

Sumber: Pengoolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X1.7 dengan pernyataan, “Saya megetahui isu-isu terknini mengenai isu kebudayaan dan pariwisata di Kabupaten Rembang”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “setuju” sebanyak 10 responden. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “4” dan “2” dengan masing masing sebanyak 8 dan 5 responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “1” atau “sangat tidak setuju” sebanyak 3 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa keseluruhan pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang sangat mengetahui dan memahami isu-isu terkini mengenai kebudayaan dan pariwisata di Rembang.

Tabel 15
Tingkat Pemahaman Tanggungjawab
Setiap Tugas

Pertanyaan X1.8	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	3	11,5 %
2 (TS)	10	38,5 %
3 (S)	6	23,1 %
4 (SS)	7	26,9 %
Total	26	100%

Sumber: Pengoolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X1.8 dengan pernyataan, “Saya tahu dan paham makna tanggungjawab pada setiap tugas yang diberikan”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “2” atau “tidak setuju” sebanyak 10 responden. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “4” dan “3” dengan masing masing sebanyak 7 dan 6 responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “1” atau “sangat tidak setuju” sebanyak 3 responden. Dengan demikian menunjukkan

bahwa separuh pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang kurang mengetahui makna dari tanggungjawab setiap tugas yang diberikan sedangkan separuhnya memahami makna pentingnya tanggungjawab setiap tugas yang diberikan.

Tabel 16
Tingkat Berpikir Visioner Terhadap Tugas

Pertanyaan X _{1.9}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	2	7,7 %
2 (TS)	4	15,4 %
3 (S)	11	42,3 %
4 (SS)	9	34,6 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{1.9} dengan pernyataan, “Saya selalu berpikir kedepannya dampak dari tidak selesainya atau kurang maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “setuju” sebanyak 11 responden. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “4” dan “2” dengan masing masing sebanyak 9 dan 4 responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “1” atau “sangat tidak setuju” sebanyak 2 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa hampir seluruh pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang mempunyai pemikiran yang visioner terkait dampak dari kurang maksimalnya saat melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga membuat pegawai berusaha maksimal agar *output* yang dihasilkan baik pula.

Tabel 17
Kemampuan Menangani Kritik Masyarakat

Pertanyaan X _{1.10}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	3	11,5 %
2 (TS)	7	26,9 %
3 (S)	10	38,5 %

4 (SS)	6	23,1 %
Total	26	100%

Sumber: Pengoolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{1.10} dengan pernyataan, “Saya dapat mengatasi dengan baik apabila terdapat kritik dari masyarakat”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “setuju” sebanyak 10 responden. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “2” dan “4” dengan masing masing sebanyak 7 dan 6 responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “1” atau “sangat tidak setuju” sebanyak 3 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa hampir separuh pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang kurang bisa menerima dan mengatasi kritik dan masukan dari masyarakat.

Tabel 18
Kepedulian Terhadap Rekan Kerja Yang Melakukan Kesalahan

Pertanyaan X _{1.11}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	2	7,7 %
2 (TS)	7	26,9 %
3 (S)	7	26,9 %
4 (SS)	10	38,5 %
Total	26	100%

Sumber: Pengoolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{1.11} dengan pernyataan, “Saya selalu mengingatkan rekan kerja atau atasan apabila terdapat kesalahan dalam pekerjaan”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” atau “sangat setuju” sebanyak 10 responden. Urutan kedua ditempati jawaban “2” dan “3” dengan masing-masing sebanyak 7 responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “1” atau “sangat tidak setuju” sebanyak 2 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang cenderung mengingatkan rekan kerjanya yang membuat

kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja.

Tabel 19
Mengatasi Komplain Penyewaan Fasilitas dan Program yang Dicanangkan

Pertanyaan X _{1.12}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	3	11,5 %
2 (TS)	6	23,1 %
3 (S)	12	46,2 %
4 (SS)	5	19,2 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{1.12} dengan pernyataan, “Saya dapat mengatasi dengan baik apabila terdapat komplain dari masyarakat terkait penyewaan fasilitas Dinbudpar seperti, pendopo, dan aula tari maupun komplek terhadap program yang dicanangkan Pemkab”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “setuju” sebanyak 12 responden. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “2” dan “4” dengan masing-masing sebanyak 6 dan 5 responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “1” atau “sangat tidak setuju” sebanyak 3 responden.

2. Tabel Tunggal Disiplin Kerja (X₂)

Hasil distribusi data frekuensi pada variabel disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 20
Tingkat Ketaatan Aturan Waktu Kerja

Pertanyaan X _{2.1}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	2	7,7 %
2 (TS)	8	30,8 %
3 (S)	7	26,9 %
4 (SS)	9	34,6 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{2.1} dengan pernyataan, “Saya selalu taat aturan waktu disiplin kerja,

baik itu jam masuk, istirahat, dan pulang kerja”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” atau “sangat setuju” sebanyak 9 responden. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “2” dan “3” dengan masing-masing sebanyak 8 dan 9 responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “1” atau “sangat tidak setuju” sebanyak 2 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang cenderung taat aturan mengenai jam kerja, meskipun terdapat beberapa pegawai yang kurang begitu taat mengenai aturan kedisiplinan jam masuk, istirahat, dan pulang kerja.

Tabel 21
Ketaatan Dalam Berseragam

Pertanyaan X _{2.2}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	4	15,4 %
2 (TS)	4	15,4 %
3 (S)	11	42,3 %
4 (SS)	7	26,9 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{2.2} dengan pernyataan, “Saya berpakaian sesuai dengan seragam yang telah ditetapkan dan aturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “setuju” sebanyak 11 responden. Urutan kedua ditempati jawaban “4” sebanyak 7 responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “2” dan “1” masing-masing sebanyak 4 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang cenderung taat mengenai aturan berpakaian/berseragam selama di lingkungan kerja sesuai dengan norma yang berlaku.

Tabel 22
Toleransi Terhadap Agama, Suku, dan Ras Rekan Kerja

Pertanyaan X _{2.3}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	4	15,4 %
2 (TS)	7	26,9 %
3 (S)	9	34,6 %
4 (SS)	6	23,1 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{2.3} dengan pernyataan, “Saya toleransi terhadap agama/suku/ras rekan kerja dan tidak membicarakan hal sensitive yang dapat menyinggung hal tersebut”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “setuju” sebanyak 9 responden. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “2” dan “4” sebanyak 7 dan 6 responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “1” sebanyak 4 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang cenderung dalam bertingkah laku ke sesama rekan kerja tidak membicarakan sesuatu yang dapat menyinggung, baik itu perihal agama/suku/ras. Namun, masih terdapat beberapa pegawai yang masih sering keceplosan membicarakan hal tersebut.

Tabel 23
Bekerja Sesuai Jabatan dan Tidak Merendahkan bawahan

Pertanyaan X _{2.4}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	3	11,5 %
2 (TS)	3	11,5 %
3 (S)	11	42,3 %
4 (SS)	9	34,6 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{2.4} dengan pernyataan, “Saya bekerja sesuai dengan jabatan saya

dengan tidak merendahkan bawahan”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “setuju” sebanyak 11 responden. Urutan kedua ditempati jawaban “4” sebanyak 9 responden. Sedangkan sisanya oleh jawaban “1” dan “2” masing-masing sebanyak 3 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang dalam bekerja tidak memandang rendah rekan kerja lain dan menjunjung tinggi profesionalitas.

Tabel 24
Bekerja Sesuai Porsi Tanggungjawab

Pertanyaan X _{2.5}	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	4	15,4 %
2 (TS)	4	15,4 %
3 (S)	9	34,6 %
4 (SS)	9	34,6 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X_{2.5} dengan pernyataan, “Saya paham mengenai pentingnya tugas dan tanggungjawab yang diberikan”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” dan “3” masing-masing sebanyak 9 responden. Sisanya ditempati jawaban “1” dan “2” masing-masing sebanyak 4 responden.. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang dalam melakukan pekerjaan memahami pentingnya tugas dan tanggungjawab sesuai porsi jabatan yang dijabat.

Tabel 3.25
Bekerjasama dengan Unit Lain Sesuai
Porsi Jabatan, dan Tugas

Pertanyaan X2.6	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	2	7,7 %
2 (TS)	4	15,4 %
3 (S)	10	38,5 %
4 (SS)	10	38,5 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X2.6 dengan pernyataan, “Saya dapat bekerjasama dengan unit kerja lain dengan baik sesuai dengan proporsi jabatan, tugas, dan tanggungjawab”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” dan “3” masing-masing sebanyak 10 responden. Urutan ketiga dan keempat ditempati jawaban “2” dan “1” sebanyak 4 dan 2 responden.. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang dalam berperilaku melakukan pekerjaan dengan unit kerja lain memahami porsinya sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawabnya dan tidak melebihi batas.

Tabel 3.26
Paham Tanggungjawab yang Diberikan
Unit Kerja Lain

Pertanyaan X2.7	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	5	19,2 %
2 (TS)	5	19,2 %
3 (S)	7	26,9 %
4 (SS)	9	34,6 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X2.7 dengan pernyataan, “Saya paham mengenai tanggungjawab yang diberikan unit kerja lain saat berkoordinasi mengenai pekerjaan”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” atau “Sangat Setuju”

sebanyak 9 responden. Urutan kedua ditempati jawaban “3” sebanyak 7 responden. Sisanya ditempati “1” dan “2” masing-masing sebanyak 5 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang dalam berperilaku terhadap urusan pekerjaan paham mengenai tanggungjawab unit kerjanya ke unit kerja yang lain, demi menghasilkan *output* yang baik.

Tabel 27
Berperilaku Sesuai Aturan Saat
Koordinasi Dengan Unit Kerja Lain

Pertanyaan X2.8	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	3	11,5 %
2 (TS)	4	15,4 %
3 (S)	8	30,8 %
4 (SS)	11	42,3 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X2.8 dengan pernyataan, “Saya paham bagaimana cara yang baik dan benar sesuai aturan yang berlaku saat berhubungan atau berkoordinasi dengan unit kerja lain”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” atau “Sangat Setuju” sebanyak 11 responden. Urutan kedua ditempati jawaban “3” sebanyak 8 responden. Urutan ketiga dan keempat ditempati “2” dan “1” sebanyak 4 dan 3 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang dalam berperilaku terhadap urusan pekerjaan paham mengenai tata cara menghubungi unit kerja lain untuk berkoordinasi.

Tabel 28
Tidak Melakukan Yang Dilarang Selama
Jam Kerja

Pertanyaan X2.9	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	2	7,7 %

2 (TS)	6	23,1 %
3 (S)	8	30,8 %
4 (SS)	10	38,5 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X2.9 dengan pernyataan, “Saya paham mengenai apa saja yang tidak boleh dilakukan selama jam kerja berlangsung”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” atau “Sangat Setuju” sebanyak 10 responden. Urutan kedua ditempati jawaban “3” sebanyak 8 responden. Urutan ketiga dan keempat ditempati “2” dan “1” sebanyak 6 dan 2 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinbudpar Kabupaten Rembang dalam berperilaku terhadap urusan pekerjaan paham mengenai tata cara menghubungi unit kerja lain untuk berkoordinasi.

Tabel 29
Paham Konsekuensi Sanksi Berat, Sedang, dan Ringan Jika Melanggar Aturan

Pertanyaan X2.10	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	3	11,5 %
2 (TS)	5	19,2 %
3 (S)	9	34,6 %
4 (SS)	9	34,6 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan X2.10 dengan pernyataan, “Saya paham konsekuensi apabila saya melanggar aturan yang berlaku di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” dan “3” masing-masing sebanyak 9 responden. Urutan ketiga dan keempat ditempati jawaban “2” dan “1” sebanyak 5 dan 3 responden. Dengan demikian menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan

Dinbudpar Kabupaten Rembang dalam memahami konsekuensi apabila aturan yang ada dilanggar baik di lingkungan maupun di luar lingkungan kerja.

3. Tabel Tunggal Promosi Jabatan (Y)
Hasil distribusi data frekuensi pada variabel disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 30
Amanah Menjalankan Program Kerja Pemerintah

Pertanyaan Y.1	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	5	19,2 %
2 (TS)	6	23,1 %
3 (S)	8	30,8 %
4 (SS)	7	26,9 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.1 dengan pernyataan, “Saya selalu bersikap jujur saat menjalankan program kerja pemerintah, baik itu penyampaian progres atau laporan kepada atasan”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “Setuju” sebanyak 8 responden dengan persentase 30,8 %. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “4” dan “2” sebanyak 7 (26,9%) dan 6 (23,1%) responden. Sisanya jawaban responden dengan nilai “1” sebanyak 5 responden (19,2%).

Tabel 31
Tidak Mengambil Kesempatan Yang Merugikan Negara

Pertanyaan Y.2	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	3	11,5 %
2 (TS)	7	26,9 %
3 (S)	10	38,5 %
4 (SS)	6	23,1 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.2 dengan pernyataan, “Saya tidak mengambil kesempatan yang

dapat merugikan negara maupun masyarakat setiap menjalankan tugas”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “Setuju” sebanyak 10 responden dengan persentase 38,5 %. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “2” dan “4” sebanyak 7 (26,9%) dan 6 (23,1%) responden. Sisanya jawaban responden dengan nilai “1” sebanyak 3 responden (11,5%).

Tabel 32
Dapat Bekerjasama Secara Efektif dengan Rekan Kerja Dalam Satu Unit Kerja

Pertanyaan Y.3	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	3	11,5 %
2 (TS)	7	26,9 %
3 (S)	9	34,6 %
4 (SS)	7	26,9 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.3 dengan pernyataan, “Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “Setuju” sebanyak 9 responden dengan persentase 34,6 %. Urutan kedua ditempati jawaban “2” dan “4” masing-masing sebanyak 7 (26,9%) responden. Sisanya jawaban responden dengan nilai “1” sebanyak 3 responden (11,5%).

Tabel 33
Kooperatif Dengan Instansi Daerah Lain

Pertanyaan Y.4	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	3	11,5 %
2 (TS)	6	23,1 %
3 (S)	6	23,1 %
4 (SS)	11	42,3 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.4 dengan pernyataan, “Saya dapat berkoordinasi dengan OPD yang lain”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” atau “Sangat Setuju” sebanyak 11 responden dengan persentase 42,3 %. Urutan kedua ditempati jawaban “2” dan “3” masing-masing sebanyak 6 (23,1%) responden. Sisanya jawaban responden dengan nilai “1” sebanyak 3 responden (11,5%).

Tabel 34
Dapat Mempertanggungjawabkan Hasil Kerjanya Saat Berkoordinasi

Pertanyaan Y.5	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	2	7,7 %
2 (TS)	7	26,9 %
3 (S)	10	38,5 %
4 (SS)	7	26,9 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.5 dengan pernyataan, “Saya dapat mempertanggungjawabkan hasil kerja saat berkoordinasi dengan atasan maupun bawahan”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “Setuju” sebanyak 10 responden dengan persentase 38,5 %. Urutan kedua ditempati jawaban “2” dan “4” masing-masing sebanyak 7 (26,9%) responden. Sisanya jawaban responden dengan nilai “1” sebanyak 2 responden (7,7%).

Tabel 35
Dapat Bekerjasama Dengan Kelompok Fungsi Bada Bidang Dalam Struktural

Pertanyaan Y.6	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	2	7,7 %
2 (TS)	4	15,4 %
3 (S)	14	53,8 %
4 (SS)	6	23,1 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.6 dengan pernyataan, “Saya dapat bekerjasama dengan kelompok fungsi yang lebih atas dalam struktural”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “Setuju” sebanyak 14 responden dengan persentase 53,8 %. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “4” dan “2” sebanyak 6 (23,1%) dan 4 (15,4%) responden. Sisanya jawaban responden dengan nilai “1” sebanyak 2 responden (7,7%).

Tabel 36
Memahami Penggunaan Setiap Instrumen yang *Out of The Box*

Pertanyaan Y.7	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	2	7,7 %
2 (TS)	4	15,4 %
3 (S)	11	42,3 %
4 (SS)	9	34,6 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.7 dengan pernyataan, “Saya memahami cara setiap penggunaan instrument yang maupun peralatan yang *out of the box* sehingga dapat mendukung pekerjaan”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “Setuju” sebanyak 11 responden dengan persentase 42,3 %. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “4” dan “2” sebanyak 9 (34,6%) dan 4 (15,4%) responden. Sisanya jawaban responden dengan nilai “1” sebanyak 2 responden (7,7%).

Tabel 37
Memiliki Strateginya Sendiri dalam Menunjang Pekerjaan

Pertanyaan Y.8	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	-	-
2 (TS)	-	-
3 (S)	20	76,9 %
4 (SS)	6	23,1 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.8 dengan pernyataan, “Saya memiliki strategi sendiri dan berbeda dengan yang lain dalam mengerjakan tugas yang diberikan”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “Setuju” sebanyak 20 responden dengan persentase 76,9 %. Sisanya jawaban responden dengan nilai “4” atau “Sangat Setuju” sebanyak 6 responden (23,1%).

Tabel 38
Dapat Berinovasi Cara Pengerjaan untuk Pekerjaan Yang Selalu Sama

Pertanyaan Y.9	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	2	7,7 %
2 (TS)	5	19,2 %
3 (S)	12	46,2 %
4 (SS)	7	26,9 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.9 dengan pernyataan, “Saya dapat berinovasi dengan strategi atau cara pengerjaan dalam pekerjaan yang selalu sama setiap tahunnya”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “Setuju” sebanyak 12 responden dengan persentase 46,2 %. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “4” dan “2” sebanyak 7 (26,9%) dan 5 (19,2%) responden. Sisanya jawaban responden dengan nilai “1” sebanyak 2 responden (7,7%).

Tabel 39
Memiliki Keahlian dari Pendidikan Non-Formal Yang Bisa Menunjang Pekerjaan

Pertanyaan Y.10	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	5	19,2 %
2 (TS)	6	23,1 %
3 (S)	8	30,8 %
4 (SS)	7	26,9 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.10 dengan pernyataan, “Saya memiliki keahlian dari pendidikan non-formal saya sehingga bisa menunjang kinerja kerja saya”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “Setuju” sebanyak 8 responden dengan persentase 30,8 %. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “4” dan “2” sebanyak 7 (26,9%) dan 6 (23,1%) responden. Sisanya jawaban responden dengan nilai “1” sebanyak 5 responden (19,2%).

Tabel 40
Memiliki dan Menerapkan Keahlian dari Diklat dan Pelatihan yang Telah Dijalani

Pertanyaan Y.11	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	4	15,4 %
2 (TS)	5	19,2 %
3 (S)	10	38,5 %
4 (SS)	7	26,9 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.11 dengan pernyataan, “Diklat serta pelatihan-pelatihan yang sudah saya jalani sangat membantu untuk menyelesaikan tugas”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “3” atau “Setuju” sebanyak 10 responden dengan persentase 38,5 %. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “4” dan “2” sebanyak 7 (26,9%) dan 5 (19,2%) responden. Sisanya jawaban responden dengan nilai “1” sebanyak 4 responden (15,4%).

Tabel 41
Kesesuaian Pendidikan Formal Dengan Kualifikasi Jabatan

Pertanyaan Y.12	Frekuensi	Persentase (%)
1 (STS)	1	3,8 %
2 (TS)	7	26,9 %
3 (S)	8	30,8 %

4 (SS)	10	38,5 %
Total	26	100%

Sumber: Pengolahan Data dngan SPSS v25, 2024

Item pertanyaan Y.12 dengan pernyataan, “Saya merasa pendidikan formal yang sudah saya tempuh sesuai dengan spesifikasi jabatan struktural di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang”. Item tersebut didominasi dengan jawaban responden “4” atau “Sangat Setuju” sebanyak 10 responden dengan persentase 38,5 %. Urutan kedua dan ketiga ditempati jawaban “3” dan “2” sebanyak 8 (30,8%) dan 7 (26,9%) responden. Sisanya jawaban responden dengan nilai “1” sebanyak 1 responden (3,8%).

C. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Dinbudpar Rembang
Korelasi X_1 terhadap Y ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi *spearman* sebesar 0,560 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan ini maka kuatnya hubungan X_1 (prestasi kerja) terhadap Y termasuk ke dalam kategori “cukup/moderate” dan signifikan.

Berdasarkan Analisis pada tabel tunggal tersebut dapat dijelaskan bahwa dimensi dari variabel Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan yang berpengaruh terhadap tingginya peluang seorang pegawai mendapat Promosi di Dinbudpar Kabupaten Rembang, yaitu:

a) Pegawai yang memiliki Kemampuan Manajemen Waktu yang baik dalam hal mengerjakan tugas-tugas yang menumpuk selama perjalanan dinas, dan Kemampuan Mengikuti Instruksi dari Atasan, baik itu mengenai cara pengerjaan, arahan menjalankan program, dan bahkan arahan dari Pemkab terkait sektor pengembangan Kebudayaan dan Pariwisata.

- b) Memiliki Penguasaan Prosedur yang baik terkait Penyewaan Aset yang dikelola oleh Dinbudpar Kabupaten Rembang, dilengkapi dengan Tingkat berpikir yang visioner tinggi terhadap tugas yang sedang ditanganinya.
- c) Memiliki rasa kepedulian dengan rekan kerja yang melakukan kesalahan saat bekerja.
- d) Tidak berusaha mengambil keuntungan di setiap kesempatan yang dapat merugikan negara, baik itu suap dan gratifikasi, kolusi terhadap pihak swasta untuk mempermudah urusan proyek atau program kerja, dan nepotisme.
- e) Mampu untuk bersikap kooperatif dengan instansi daerah lain di Kabupaten Rembang. Program dari Pemda baik itu Pemkab maupun Perprov serta Pemerintah Pusat yang memerlukan kolaborasi dengan instansi daerah lain. Selain itu, juga diperlukan kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan kelompok fungsi yang berbeda bidang dalam struktural,
- f) Memahami Penggunaan Setiap Instrumen yang *Out of the box*". Selain itu, pegawai diharuskan memiliki Strateginya Sendiri dalam Menunjang Pekerjaan.
- g) Kesesuaian Pendidikan Formal dengan Kualifikasi Jabatan. Pegawai tersebut antara jabatan dengan latar pendidikan diharuskan memiliki kecocokan yang sangat baik berdasarkan PP No 17 tahun 2017 juncto PP No. 17 tahun 2020 tentang manajemen PNS, sehingga dapat meningkatkan peluang kesuksesan program yang sedang dikerjakan.

Berdasarkan Analisis pada tabel tunggal tersebut dapat dijelaskan bahwa dimensi dari variabel Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan yang menyebabkan pegawai memiliki tingkat peluang yang rendah terhadap

terjadinya Promosi di Dinbudpar Kabupaten Rembang:

- a) Memiliki Kemampuan Meng-handle yang sangat rendah terhadap pengajaran beberapa tugas pada saat yang bersamaan. Selain itu, pegawai yang memiliki peluang promosi yang rendah disebabkan karena rendahnya Kemampuan Melaksanakan Tugas Dengan Metode yang Telah Ditentukan.
- b) Rendahnya tingkat pengetahuan Umum Tentang Pemkab Rembang. Selain itu, juga dipengaruhi rendahnya Tingkat Pemahaman Tentang Isu Kebudayaan dan Pariwisata. Kemudian, Rendahnya Tingkat Pemahaman Tanggungjawab Setiap Tugas, pegawai di Dinbudpar Kabupaten Rembang kurang begitu memahami makna dari tanggungjawab setiap tugas yang diberikan oleh Kepala Dinas (lingkup Dinbudpar) dan bahkan Bupati selaku Kepala Daerah dan Pejabat Pembina Kepegawaian yang mana kebanyakan pegawai di Dinbudpar hanya sekedar asal tugas selesai saja, tanpa memikirkan bagaimana *output* yang dihasilkan.
- c) Rendahnya Kemampuan Menangani Kritikan Masyarakat. Selain itu, juga Rendahnya Kemampuan Menangani Komplain Terkait Penyewaan Fasilitas dan Program yang Dicanangkan. Hal tersebut menyebabkan harapan dari masyarakat tidak terpenuhi mengenai penyewaan fasilitas berupa komplain mengenai kebersihan pendopo dan aula tari, bahkan komplek terkait program-program yang dicanangkan, seperti pengadaan festival budaya *tong-tong lek* yang biasanya diadakan dengan berkeliling, tetapi akhir-akhir ini dilaksanakan dengan panggung di Alun-alun Rembang.

- d) Rendahnya Amanah dalam Menjalankan Program Kerja Pemerintah. Hal tersebut berakibat adanya tindak kecurangan dalam menjalankan program kerja dari Pemerintah, baik itu saat pra-pelaksanaan (perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan koordinasi kebijakan), pelaksanaan (penerapan kebijakan), dan pasca pelaksanaan (evaluasi dan laporan).
- e) Rendahnya Kemampuan bekerjasama secara efektif dengan rekan kerja dalam satu unit kerja. Dengan begitu pegawai Dinbudpar dirasa cenderung kurang begitu mampu untuk bersikap kooperatif secara efektif dengan rekan kerja dalam satu unit kerja. Selain itu, juga dipengaruhi Kurang bisa dalam mempertanggungjawabkan hasil kerja saat berkolaborasi dengan OPD lain. Pegawai kurang mampu mempertanggungjawabkan atas hasil apa yang dikerjakannya, baik saat berkoordinasi dengan rekan kerjanya maupun saat kolaborasi dengan OPD lain dalam sebuah program kerja atau kebijakan pemerintah.
- f) Kurang begitu mampu Berinovasi Terhadap Cara Pengerjaan untuk Pekerjaan yang Selalu Sama. Pegawai yang kurang mampu dalam menciptakan inovasi pada cara pengerjaan terhadap tugas-tugas yang selalu sama setiap periodenya. Dengan begitu, dapat dijelaskan bahwa pegawai tersebut kurang mahir dan memakan waktu lama dalam mengerjakan tugas, seperti penyusunan laporan dan dokumen-dokumen dinas, pengadaan seminar Pariwisata dan Kebudayaan, dan pelatihan-pelatihan untuk para pelaku pariwisata dan kebudayaan serta kesenian, sehingga dapat diperoleh hasil

yang cukup mengecewakan dengan pengerjaan yang relatif lebih lama.

- g) Memiliki Sedikit Keahlian dari Pendidikan Non-formal yang Bisa Menunjang Pekerjaan. Pegawai yang memiliki sedikit keahlian serta kurang mampu dalam menerapkan keahlian/*skills* diperoleh dari pelatihan lembaga kursus non-formal yang dapat menunjang pekerjaan. Dengan begitu, dapat dijelaskan bahwa keenam pegawai tersebut kurang begitu menguasai dan jarang dapat menerapkan keahlian tersebut dengan baik saat melaksanakan tugas. Selain itu, juga dipengaruhi sedikitnya Keahlian yang dimiliki dari Diklat dan Pelatihan yang Telah Dijalani. Pegawai yang kurang bisa menyerap materi yang diberikan saat diklat yang dilaksanakan oleh lembaga pembina kepegawaian, sehingga tidak bisa menerapkannya saat bekerja.

Penelitian ini menghasilkan bahwa prestasi kerja secara parsial bisa mempengaruhi promosi jabatan dengan signifikan. Hasil yang diperoleh sesuai dengan penelitian terdahulu dilakukan Santika Bela Putri dan Khamo Waruwu (2022), meneliti mengenai “Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Kepolisian Kota Medan” yang menunjukkan bahwa prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Pegawai Kepolisian Kota Medan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Dinbudpar Rembang Korelasi X_2 terhadap Y ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi pearson sebesar 0,424 dengan signifikansi $0,031 < 0,05$. Dengan ini maka kuatnya hubungan X_2 terhadap Y termasuk ke dalam kategori “sedang/moderate” dan signifikan.

Berdasarkan Analisis pada tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa dimensi dari variabel

Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan yang berpengaruh terhadap tingginya peluang terjadinya Promosi di Dinbudpar Kabupaten Rembang, yaitu:

- a) Memiliki Ketaatan yang tinggi dalam berseragam. Pegawai yang mendapatkan promosi jabatan adalah yang bisa menyesuaikan dengan seragam apa yang dikenakan di hari-hari kerja biasa, hari-hari peringatan dan bersifat kebudayaan, serta cukup mampu untuk berseragam dengan rapi, atribut lengkap, bersepatu, dan sopan sesuai dengan norma.
- b) Pegawai yang berpeluang tinggi mendapatkan promosi Jabatan adalah mereka yang selalu bisa menempatkan dirinya sesuai jabatan masing-masing, tanpa mengeksploitasi bawahan yang berlebihan dan apabila saat ada perjalanan dinas berusaha terlebih dahulu mengerjakan tugas mereka sendiri yang tertumpuk di kantor, sebelum akhirnya meminta bantuan bawahan. Selain itu, juga dipengaruhi oleh Kemampuan Bekerjasama dengan Unit Lain Sesuai Porsi Jabatan, dan Tugas. Pegawai yang memiliki peluang tinggi mendapatkan promosi jabatan adalah mereka yang dalam mengerjakan pekerjaan sangat mampu untuk berkoordinasi dengan unit kerja yang lain. Pegawai dengan peluang tinggi mendapatkan promosi juga mampu Berperilaku Sesuai Aturan Saat Berkoordinasi Dengan Unit Kerja Lain. Dengan kata lain, pegawai tersebut dapat menempatkan unit kerjanya atau dirinya sendiri dengan sangat baik sehingga tidak terdapat tumpang tindih *jobdesk* antara unit kerjanya/dirinya dan unit kerja lain
- c) Tidak Melakukan Hal yang Dilarang Saat Jam Kerja. Pegawai yang memiliki peluang tinggi mendapatkan promosi adalah mereka yang hampir tidak pernah melakukan hal yang dilarang selama jam kerja, yaitu pergi untuk makan atau sekedar minum kopi sebelum bekerja dan nongkrong di kantin dalam waktu yang lama, pergi keluar lingkungan kantor begitu saja tanpa izin, dan lainnya.
- d) Tidak berusaha mengambil keuntungan di setiap kesempatan yang dapat merugikan negara, baik itu suap dan gratifikasi, kolusi terhadap pihak swasta untuk mempermudah urusan proyek atau program kerja, dan nepotisme. Dengan begitu maka hasil kerja atau program yang dikerjakan oleh Dinbudpar memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi, dan ekspektasi masyarakat dapat terpenuhi dengan memuaskan.
- e) Mampu untuk bersikap kooperatif dengan instansi daerah lain di Kabupaten Rembang. Program dari Pemda baik itu Pemkab maupun Perprov serta Pemerintah Pusat yang memerlukan kolaborasi dengan instansi daerah lain. Selain itu, juga diperlukan kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan kelompok fungsi yang berbeda bidang dalam struktural, pegawai diharuskan mampu dalam memposisikan dirinya sesuai letak fokus pada kelompok fungsinya dan bidangnya sendiri dalam melakukan kerjasama pada sebuah program atau kegiatan yang akan/telah dilaksanakan.
- f) Memahami Penggunaan Setiap Instrumen yang *Out of the box*". Selain itu, pegawai diharuskan memiliki Strateginya Sendiri dalam Menunjang Pekerjaan.
- g) Kesesuaian Pendidikan Formal dengan Kualifikasi Jabatan. Pegawai tersebut antara jabatan dengan latar pendidikan diharuskan memiliki kecocokan yang

sangat baik berdasarkan PP No 17 tahun 2017 juncto PP No. 17 tahun 2020 tentang manajemen PNS, sehingga dapat meningkatkan peluang kesuksesan program yang sedang dikerjakan.

Berdasarkan Analisis pada tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa dimensi dari variabel Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan yang membuat pegawai memiliki tingkat peluang yang rendah terhadap terjadinya Promosi di Dinbudpar Kabupaten Rembang:

- a) Tingkat Ketaatan Aturan Waktu Kerja Rendah. Pegawai yang memiliki peluang rendah mendapatkan promosi jabatan adalah pegawai jarang masuk kerja sebelum jam 08.00 WIB pagi, istirahat saat masih jam kerja, dan pulang kerja lebih awal ketika sebelum jam 16.00 WIB sore.
- b) Toleransi terhadap Agama, suku, dan ras rekan kerja yang Rendah. Pegawai yang memiliki peluang promosi yang rendah adalah Pegawai yang sering menjadikan topik tentang agama, suku, dan ras yang dapat menyinggung sebagai bahan obrolan.
- c) Kemampuan Bekerja Sesuai Porsi Tanggungjawab yang Rendah. Pegawai yang berpeluang rendah mendapatkan promosi adalah mereka yang sering ikut campur, dan selalu ikut campur dalam urusan pekerjaan rekan kerjanya, padahal bukan bagian dari tanggungjawab tugasnya. Selain itu juga dipengaruhi Rendahnya Tingkat Pemahaman Tanggungjawab yang Diberikan Unit Kerja Lain. Pegawai yang berpeluang rendah mendapatkan promosi adalah mereka yang tidak mampu dan kurang mampu untuk mengemban tanggungjawab pekerjaan yang diberikan unit kerja lain.
- d) Rendahnya Amanah dalam Menjalankan Program Kerja Pemerintah. Hal tersebut

berakibat adanya tindak kecurangan dalam menjalankan program kerja dari Pemerintah, baik itu saat pra-pelaksanaan (perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan koordinasi kebijakan), pelaksanaan (penerapan kebijakan), dan pasca pelaksanaan (evaluasi dan laporan).

- e) Rendahnya Kemampuan bekerjasama secara efektif dengan rekan kerja dalam satu unit kerja. Dengan begitu pegawai Dinbudpar dirasa cenderung kurang begitu mampu untuk bersikap kooperatif secara efektif dengan rekan kerja dalam satu unit kerja. Selain itu, juga dipengaruhi Kurang bisa dalam mempertanggungjawabkan hasil kerja saat berkolaborasi dengan OPD lain. Pegawai kurang mampu mempertanggungjawabkan atas hasil apa yang dikerjakannya, baik saat berkoordinasi dengan rekan kerjanya maupun saat kolaborasi dengan OPD lain dalam sebuah program kerja atau kebijakan pemerintah.
- f) Kurang begitu mampu Berinovasi Terhadap Cara Pengerjaan untuk Pekerjaan yang Selalu Sama. Pegawai yang kurang mampu dalam menciptakan inovasi pada cara pengerjaan terhadap tugas-tugas yang selalu sama setiap periodenya. Dengan begitu, dapat dijelaskan bahwa pegawai tersebut kurang mahir dan memakan waktu lama dalam mengerjakan tugas, seperti penyusunan laporan dan dokumen-dokumen dinas, pengadaan seminar Pariwisata dan Kebudayaan, dan pelatihan-pelatihan untuk para pelaku pariwisata dan kebudayaan serta kesenian, sehingga dapat diperoleh hasil yang cukup mengecewakan dengan pengerjaan yang relatif lebih lama.

g) Memiliki Sedikit Keahlian dari Pendidikan Non-formal yang Bisa Menunjang Pekerjaan. Pegawai yang memiliki sedikit keahlian serta kurang mampu dalam menerapkan keahlian/*skills* diperoleh dari pelatihan lembaga kursus non-formal yang dapat menunjang pekerjaan. Dengan begitu, dapat dijelaskan bahwa keenam pegawai tersebut kurang begitu menguasai dan jarang dapat menerapkan keahlian tersebut dengan baik saat melaksanakan tugas. Selain itu, juga dipengaruhi sedikitnya Keahlian yang dimiliki dari Diklat dan Pelatihan yang Telah Dijalani. Pegawai yang kurang bisa menyerap materi yang diberikan saat diklat yang dilaksanakan oleh lembaga pembina kepegawaian, sehingga tidak bisa menerapkannya saat bekerja.

Penelitian ini menghasilkan bahwa promosi jabatan dapat dipengaruhi secara parsial serta signifikan oleh disiplin kerja pegawai. Hasil yang diperoleh telah sesuai terhadap penelitian yang telah dilakukan oleh Mohamad Razab Iryadana (2023) yang meneliti mengenai “Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bina AgraMulya di Jakarta Pusat” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bina AgraMulya di Jakarta Pusat.

3. Hubungan dan Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Dinbudpar Rembang

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai R Square (R^2) = 0.434 dengan bentuk persentase 43,4%. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan (Y) dapat dipengaruhi prestasi kerja (X_1) serta disiplin kerja (X_2) = 43,4 %. Sementara itu sisanya dengan 56,6 %

pengaruh dari variabel lainya yang tidak ikut dikaji.

Berdasarkan Analisis pada tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa dimensi dari variabel Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan yang berpengaruh terhadap tingginya peluang terjadinya Promosi di Dinbudpar Kabupaten Rembang, yaitu:

1. Pegawai yang memiliki Kemampuan Manajemen Waktu yang baik dalam hal mengerjakan tugas-tugas yang menumpuk selama perjalanan dinas, dan Kemampuan Mengikuti Instruksi dari Atasan, baik itu mengenai cara pengerjaan, arahan menjalankan program, dan bahkan arahan dari Pemkab terkait sektor pengembangan Kebudayaan dan Pariwisata. Kemudian, Memiliki Ketaatan yang tinggi dalam berseragam. Pegawai yang mendapatkan promosi jabatan adalah yang bisa menyesuaikan dengan seragam apa yang dikenakan di hari-hari kerja biasa, hari-hari peringatan dan bersifat kebudayaan, serta cukup mampu untuk berseragam dengan rapi, atribut lengkap, bersepatu, dan sopan sesuai dengan norma, sehingga pegawai yang mampu untuk menyesuaikan cara berseragam sesuai dengan ketentuan pada hari kerja yang biasanya, hari peringatan yang bersifat kebudayaan, mampu berseragam dengan rapi dan beratribut lengkap.
2. Memiliki Penguasaan Prosedur yang baik terkait Penyewaan Aset yang dikelola oleh Dinbudpar Kabupaten Rembang, baik itu mengenai penyewaan pendopo, aula tari, dan pengadaan acara di lingkungan museum R.A Kartini. Dilengkapi dengan Tingkat berpikir yang visioner tinggi terhadap tugas yang sedang ditanganinya, mau dikerjakan bagaimana, memakai cara yang bagaimana, diselesaikan seberapa mepet

- dengan waktu tenggangnya. Kemudian, Pegawai yang berpeluang tinggi mendapatkan promosi Jabatan adalah mereka yang selalu bisa menempatkan dirinya sesuai jabatan masing-masing, tanpa mengeksploitasi bawahan yang berlebihan dan apabila saat ada perjalanan dinas berusaha terlebih dahulu mengerjakan tugas mereka sendiri yang tertumpuk di kantor, sebelum akhirnya meminta bantuan bawahan. Selain itu, juga dipengaruhi oleh Kemampuan Bekerjasama dengan Unit Lain Sesuai Porsi Jabatan, dan Tugas. Pegawai yang memiliki peluang tinggi mendapatkan promosi jabatan adalah mereka yang dalam mengerjakan pekerjaan sangat mampu untuk berkoordinasi dengan unit kerja yang lain. Pegawai dengan peluang tinggi mendapatkan promosi juga mampu Berperilaku Sesuai Aturan Saat Berkoordinasi Dengan Unit Kerja Lain. Dengan kata lain, pegawai tersebut dapat menempatkan unit kerjanya atau dirinya sendiri dengan sangat baik sehingga tidak terdapat tumpang tindih *jobdesk* antara unit kerjanya/dirinya dan unit kerja lain. pegawai yang sangat mampu berperilaku sesuai dengan aturan saat berkoordinasi dengan unit kerja lain. Dengan kata lain, pegawai tersebut tidak menyepelkan dalam ikut membantu melaksanakan program kerja unit kerja lain, berpegang pada *unggah-ungguh* saat meminta bantuan unit kerja lain dalam melaksanakan program unit kerjanya sendiri.
3. Memiliki rasa kepedulian dengan rekan kerja yang melakukan kesalahan saat bekerja, baik itu disengaja maupun tidak disengaja. Dengan itu dapat membuat lingkungan kerja di Dinbudpar semakin sehat, serta menghindari adanya maladministrasi dan bahkan menghindari adanya temuan tipikor atau patologi birokrasi lainnya. Tidak Melakukan Hal yang Dilarang Saat Jam Kerja. Pegawai yang memiliki peluang tinggi mendapatkan promosi adalah mereka yang hampir tidak pernah melakukan hal yang dilarang selama jam kerja, yaitu pergi untuk makan atau sekedar minum kopi sebelum bekerja dan nongkrong di kantin dalam waktu yang lama, pergi keluar lingkungan kantor begitu saja tanpa izin, dan lainnya.
 4. Tidak berusaha mengambil keuntungan di setiap kesempatan yang dapat merugikan negara, baik itu suap dan gratifikasi, kolusi terhadap pihak swasta untuk mempermudah urusan proyek atau program kerja, dan nepotisme. Dengan begitu maka hasil kerja atau program yang dikerjakan oleh Dinbudpar memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi, dan ekspektasi masyarakat dapat terpenuhi dengan memuaskan.
 5. Mampu untuk bersikap kooperatif dengan instansi daerah lain di Kabupaten Rembang. Program dari Pemda baik itu Pemkab maupun Perprov serta Pemerintah Pusat yang memerlukan kolaborasi dengan instansi daerah lain, tentunya tidak selalu mudah, karena terdapat perbedaan fokus antara OPD satu dengan yang lainnya, dan dibutuhkan kemampuan untuk *follow up* program yang sedang dijalani secara berkelanjutan, demi mewujudkan kesuksesan program itu sendiri. Selain itu, juga diperlukan kemampuan untuk dapat bekerjasama dengan kelompok fungsi yang berbeda bidang dalam struktural, pegawai diharuskan mampu dalam memposisikan dirinya sesuai letak fokus pada kelompok fungsinya dan

bidangnya sendiri dalam melakukan kerjasama pada sebuah program atau kegiatan yang akan/telah dilaksanakan, sehingga dapat membuat kegiatan yang dilaksanakan memiliki hasil kerluaran yang tergolong cukup baik, baik itu saat perumusan atau rencana, hingga pelaksanaan atau bahkan evaluasi.

6. Memahami Penggunaan Setiap Instrumen yang *Out of the box*. Pegawai diharuskan mampu menguasai peralatan atau cara yang tidak terpikiran dan tidak terduga oleh kebanyakan pegawai saat melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga pekerjaan yang terasa rumit dan terasa ribet dapat dengan mudahnya diselesaikan dengan hasil yang sangat memuaskan. Selain itu, pegawai diharuskan memiliki Strateginya Sendiri dalam Menunjang Pekerjaan. Dengan begitu, dapat dijelaskan bahwa pegawai tersebut dalam mengerjakan tugas memiliki caranya sendiri yang menurutnya sangat efektif, sehingga dengan menggunakan caranya sendiri itulah dapat meningkatkan hasil kerjanya dengan sangat baik karena hanya mereka sendirilah yang paham mengenai caranya/strateginya.
7. Kesesuaian Pendidikan Formal dengan Kualifikasi Jabatan. Pegawai tersebut antara jabatan dengan latar pendidikan diharuskan memiliki kecocokan yang sangat baik berdasarkan PP No 17 tahun 2017 juncto PP No. 17 tahun 2020 tentang manajemen PNS, sehingga dapat meningkatkan peluang kesuksesan program yang sedang dikerjakan. Pada akhirnya dalam melaksanakan tugasnya dapat menunjang kinerja dalam rangka untuk meningkatkan sektor Kebudayaan dan Pariwisata lewat pelaksanaan program dan kegiatan.

Berdasarkan Analisis pada tabel tunggal dapat dijelaskan bahwa dimensi dari variabel Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap Promosi Jabatan yang membuat pegawai memiliki tingkat peluang yang rendah terhadap terjadinya Promosi di Dinbudpar Kabupaten Rembang:

1. Memiliki Kemampuan Meng-handle yang sangat rendah terhadap pengajaran beberapa tugas pada saat yang bersamaan. Pada saat instansi dihadapkan kepada waktu-waktu sibuknya, biasanya saat mendekati akhir periode. Dapat dipastikan pegawai tersebut akan keteteran, sehingga tugas yang ada akan menumpuk seiring waktu, dan menyebabkan tugas yang menumpuk itu dikerjakan asal selesai saja. Selain itu, pegawai yang memiliki peluang promosi yang rendah disebabkan karena rendahnya Kemampuan Melaksanakan Tugas Dengan Metode yang Telah Ditentukan. Rendahnya keampuan tersebut membuat hasil kerja pegawai dalam melaksanakan program atau kegiatan terkait pengembangan sektor kebudayaan dan pariwisata di Rembang menjadi terhambat, sehingga ekspektasi masyarakat akan program tersebut tidak terpenuhi, karena pegawai lebih memilih metode yang tidak sesuai, meskipun menurutnya iut simpel, namun output yang dihasilkan kurang baik. Kemudian, Tingkat Ketaatan Aturan Waktu Kerja Rendah. Pegawai yang memiliki peluang rendah mendapatkan promosi jabatan adalah pegawai jarang masuk kerja sebelum jam 08.00 WIB pagi, istirahat saat masih jam kerja, dan pulang kerja lebih awal ketika sebelum jam 16.00 WIB sore.
2. Rendahnya tingkat pengetahuan Umum Tentang Pemkab Rembang. Hal tersebut

menyebabkan hasil kerja dari pegawai tidak begitu memuaskan, karena program yang dijalankan kurang menyesuaikan dengan kondisi geografisnya, cara berpikir masyarakatnya, serta norma-norma yang berlaku di masyarakatnya. Selain itu, juga dipengaruhi rendahnya Tingkat Pemahaman Tentang Isu Kebudayaan dan Pariwisata. Hal tersebut menyebabkan hasil kerja dari pegawai tidak begitu memuaskan, karena program yang dijalankan kurang menyesuaikan dengan adat istiadat yang berlaku, cara berpikir masyarakat akan wisata-wisata yang berada di pantai dengan masyarakat di Rembang bagian selatan sangat berbeda, cara pandang masyarakat akan tontonan kesenian berupa ketoprak, wayang, dan bahkan sedekah bumi serta sedekah laut. Rendahnya Tingkat Pemahaman Tanggungjawab Setiap Tugas, pegawai di Dinbudpar Kabupaten Rembang kurang begitu memahami makna dari tanggungjawab setiap tugas yang diberikan oleh Kepala Dinas (lingkup Dinbudpar) dan bahkan Bupati selaku Kepala Daerah dan Pejabat Pembina Kepegawaian yang mana kebanyakan pegawai di Dinbudpar hanya sekedar asal tugas selesai saja, tanpa memikirkan bagaimana *output* yang dihasilkan. Kemudian, Toleransi terhadap Agama, suku, dan ras rekan kerja yang Rendah. Pegawai yang memiliki peluang promosi yang rendah adalah Pegawai yang sering menjadikan topik tentang agama, suku, dan ras yang dapat menyinggung sebagai bahan obrolan.

3. Rendahnya Kemampuan Menangani Kritik Masyarakat. Hal tersebut menyebabkan kritikan dari masyarakat terhadap pengelolaan kembali Pariwisata

yang terbengkalai seakan tidak pernah digubris. Rendahnya Kemampuan Menangani Komplain Terkait Penyewaan Fasilitas dan Program yang Dicanangkan. Hal tersebut menyebabkan harapan dari masyarakat tidak terpenuhi mengenai penyewaan fasilitas berupa komplain mengenai kebersihan pendopo dan aula tari, bahkan komplek terkait program-program yang dicanangkan, seperti pengadaan festival budaya *tong-tong lek* yang biasanya diadakan dengan berkeliling, tetapi akhir-akhir ini dilaksanakan dengan panggung di Alun-alun Rembang. Kemudian, Kemampuan Bekerja Sesuai Porsi Tanggungjawab yang Rendah. Pegawai yang berpeluang rendah mendapatkan promosi adalah mereka yang sering ikut campur, dan selalu ikut campur dalam urusan pekerjaan rekan kerjanya, padahal bukan bagian dari tanggungjawab tugasnya. Hal tersebut, membuat rekan kerjanya merasa risih dengan apa yang dilakukan pegawai tersebut sehingga pekerjaannya menjadi kurang maksimal. Selain itu juga dipengaruhi Rendahnya Tingkat Pemahaman Tanggungjawab yang Diberikan Unit Kerja Lain. Pegawai yang berpeluang rendah mendapatkan promosi adalah mereka yang tidak mampu dan kurang mampu untuk mengemban tanggungjawab pekerjaan yang diberikan unit kerja lain. Dengan begitu, masih terdapat rasa menganggap enteng dari pekerjaan yang dipasrahkan ke unit kerjanya/dirinya, sehingga menyebabkan unit kerja lain ikut terpengaruh kinerjanya dan buruknya *output* yang dihasilkan saat berkoordinasi.

4. Rendahnya Amanah dalam Menjalankan Program Kerja Pemerintah. Hal tersebut

berakibat adanya tindak kecurangan dalam menjalankan program kerja dari Pemerintah, baik itu saat pra-pelaksanaan (perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan koordinasi kebijakan), pelaksanaan (penerapan kebijakan), dan pasca pelaksanaan (evaluasi dan laporan).

5. Rendahnya Kemampuan bekerjasama secara efektif dengan rekan kerja dalam satu unit kerja. Dengan begitu pegawai Dinbudpar dirasa cenderung kurang begitu mampu untuk bersikap kooperatif secara efektif dengan rekan kerja dalam satu unit kerja. Pegawai Dinbudpar cenderung kurang memiliki kepercayaan terhadap dirinya maupun hasil kerja dari rekannya, sehingga rasa *chemistry* mereka kurang begitu kuat yang menimbulkan keraguan benar tidaknya serta maksimal atau tidaknya tugas yang dikerjakan. Selain itu, juga dipengaruhi Kurang bisa dalam mempertanggungjawabkan hasil kerja saat berkolaborasi dengan OPD lain. Pegawai kurang mampu mempertanggungjawabkan atas hasil apa yang dikerjakannya, baik saat berkoordinasi dengan rekan kerjanya maupun saat kolaborasi dengan OPD lain dalam sebuah program kerja atau kebijakan pemerintah, sehingga dengan kurangnya rasa kesadaran pada pegawai tersebut secara tidak langsung membuat pegawai tersebut mengerjakan tugas berpikiran hanya sekedar menyelesaikan tugas dan kewajibannya saja, tanpa berpikir meraih hasil yang masimal.
6. Kurang begitu mampu Berinovasi Terhadap Cara Pengerjaan untuk Pekerjaan yang Selalu Sama. Pegawai yang kurang mampu dalam menciptakan inovasi pada cara pengerjaan terhadap tugas-tugas yang selalu sama setiap

periodenya. Dengan begitu, dapat dijelaskan bahwa pegawai tersebut kurang mahir dan memakan waktu lama dalam mengerjakan tugas, seperti penyusunan laporan dan dokumen-dokumen dinas, pengadaan seminar Pariwisata dan Kebudayaan, dan pelatihan-pelatihan untuk para pelaku pariwisata dan kebudayaan serta kesenian, sehingga dapat diperoleh hasil yang cukup mengecewakan dengan pengerjaan yang relatif lebih lama.

7. Memiliki Sedikit Keahlian dari Pendidikan Non-formal yang Bisa Menunjang Pekerjaan. Pegawai yang memiliki sedikit keahlian serta kurang mampu dalam menerapkan keahlian/*skills* diperoleh dari pelatihan lembaga kursus non-formal yang dapat menunjang pekerjaan. Dengan begitu, dapat dijelaskan bahwa keenam pegawai tersebut kurang begitu menguasai dan jarang dapat menerapkan keahlian tersebut dengan baik saat melaksanakan tugas, program, dan kegiatan yang berhubungan dengan kebudayaan, kesenian, pariwisata, dan sejarah sehingga dalam melaksanakan pekerjaan rumit mereka akan kesulitan dan keteteran. Selain itu, juga dipengaruhi sedikitnya Keahlian yang dimiliki dari Diklat dan Pelatihan yang Telah Dijalani. Pegawai yang kurang bisa menyerap materi yang diberikan saat diklat yang dilaksanakan oleh lembaga pembina kepegawaian, sehingga tidak bisa menerapkannya saat bekerja. Dengan begitu, dapat dijelaskan pegawai tersebut tidak dapat menerapkannya karena kurang bisa menyerap materi saat diklat berlangsung yang menyebabkan kebuntuan saat mengerjakan tugas yang rumit.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu dilakukan Ni Luh Putu Pande Ayu Witari, Putu Sri Hartati (2022) yang meneliti “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.” Penelitian tersebut menghasilkan bahwa prestasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

SIMPULAN

Melihat analisa di atas mengenai pembahasan yang sudah dilakukan peneliti dapat merumuskan kesimpulan dimana terdapat tiga kesimpulan yang diambil, yaitu:

1. Prestasi kerja pegawai secara parsial menunjukkan adanya dampak positif dan kekuatan korelasi sedang/moderate terhadap peluang promosi jabatan bagi pegawai yang bertugas di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Secara spesifik, semakin tinggi kualitas prestasi kerja seorang pegawai, semakin besar pula kemungkinannya untuk memperoleh promosi jabatan yang diinginkan. Sebaliknya, jika prestasi kerja seorang pegawai dinilai rendah, maka peluang untuk meraih promosi jabatan akan semakin terbatas.
2. Disiplin kerja secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan kekuatan korelasi sedang/moderate dalam prospek promosi jabatan kedepannya bagi pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, semakin besar peluangnya untuk dipromosikan ke jabatan yang

lebih tinggi. Sebaliknya, jika disiplin kerja pegawai dianggap kurang baik, maka kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan akan semakin berkurang.

3. Prestasi kerja dan disiplin kerja ketika bersama-sama berdampak signifikan dan positif terhadap Promosi Jabatan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Temuan ini menegaskan bahwa evaluasi prestasi kerja dan ketaatan terhadap disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam menginformasikan keputusan terkait promosi jabatan bagi para pegawai.

SARAN

Dengan demikian pemaparan perolehan penganalisaan data di atas peneliti memberi saran, promosi jabatan bagi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hal yang sensitif bagi masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan suatu proses yang objektif dan transparan, termasuk penyampaian laporan secara terbuka mengenai pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) kepada masyarakat. Laporan tersebut dapat disampaikan melalui media sosial resmi yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Rembang dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait, serta melalui website resmi yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Rembang dan OPD terkait. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan tingkat transparansi dan akuntabilitas dalam proses promosi jabatan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap integritas dan keadilan dalam pengelolaan ASN di lingkungan pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, I. A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN

- (STUDI KASUS DI KANTOR KECAMATAN KIARACONDONG KOTA BANDUNG). *KarismaPro*, 12(2), 9-16.
- Aulia, A. T. R., Ramli, A., Haeruddin, M. I. M., Natsir, U. D., & Musa, M. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Cabang Pembantu Kahu. *Akuntansi*, 2(4), 156-164.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. 2024. Daftar Urut Kepangkatan Tahun 2024.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. 2024. Laporan Hasil Kompetensi Tahun 2024.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. 2024. Presensi Harian Januari Tahun 2024.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. 2024. Presensi Harian Februari Tahun 2024.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. 2024. Presensi Harian Maret Tahun 2024.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. 2024. Presensi Harian April Tahun 2024.
- Dini, M. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang. *Sumber*, 73, 06.
- Dini, M. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 100-120.
- Edison dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta.
- Halim, A., Ibrahim, S., & Syarifudin Teuku. (2022). PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM KAITANNYA DENGAN PROMOSI JABATAN STRUKTURAL PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN ACEH JAYA. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, Vol. 1(No. 2).
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ekonomi USI*, Vol. 3(No.1).
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke EnamBelas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullah, R., Maliki, U., & Yulianita, Y. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTAMADYA PALEMBANG (Doctoral dissertation, universitas palembang).
- JAYA, M. A. A. PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR.
- Lai, Hsin-Shi. 2012. Study on Influence of Employee Promotion System on Organizational Performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(1), pp: 164-178.
- Marsh, Sarah J., Terrence R. Bishop. 2014. Competency Modeling in an Undergraduate Management Degree Program. *Business Education & Accreditation Journal*, 6(2), pp: 315-337.
- Masluchi, R., Wahyudi, P., & Mufidah, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap

- Promosi Jabatan. *Jurnal Ema*, 3(2), 72-83.
- Monna, A. L. (2018). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Semen Padang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Novita, W., Lie, D., Effendi, & Chandra, E. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5(No. 1).
- Ojokuku, R M. 2013. Effect of Performance Appraisal System on Motivation and Performance of Academics in Nigerian Public Universities. *Australian Journal of Business and Management Research*, 3(3), pp: 56-62.
- Parinsi, W. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Jurnal Economix*, 9(1), 123-134.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Rahmawati, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Gowa. *Journal of Physical Therapy Science*, 9(1), 1- 11.
- Silaban, F. C., Lie, D., & Butarbutar, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 4(2), 1-10.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrino, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Usman, B. (2017). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, (54).
- Witari, N. L. P. P. A., & Hartati Putu Sri. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2, 528–540
- Yurasati, & Mahdona. (2017). PENGARUH PRESTASI KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN PENDIDIKAN TERHADAP PROMOSI JABATAN DI RSI IBNU SINA SIMPANG EMPAT PASAMAN BARAT. *Menara Ekonomi, Volume III No. 6*.
- Zainal, FeitzhalRivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta :RajawaliPers.