

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
BAPPEDA PROVINSI SUMATERA SELATAN PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

**BOBBY
NPM. 18.01.11.0012**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022**

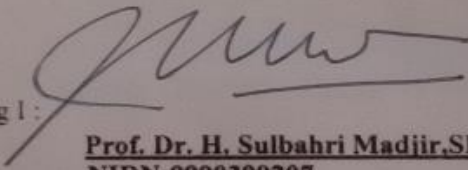
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

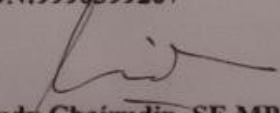
Nama : BOBBY
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0.012
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPPEDA
PROVINSI SUMATERA SELATAN
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 6/9-2022 Pembimbing I :


Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM
NIDN:9990399207

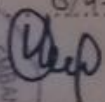
Tanggal 6/9-2022 Pembimbing II :


Rudy Chairudin, SE, MP
NIDN:0202026201

Mengetahui :

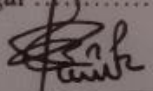
Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 8/9-2022


Dr. Msy Mikiz, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi,

Tanggal 8/9-2022


Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN:0222096301

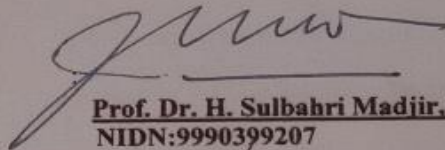
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

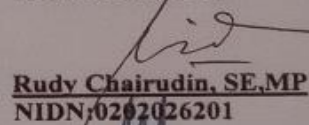
Nama : BOBBY
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0.012
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPPEDA
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Penguji Skripsi :

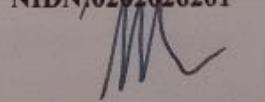
Tanggal 4/4-2022 Ketua Penguji


Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM
NIDN:9990399207

Tanggal 6/4-2022 Penguji I


Rudy Chairudin, SE, MP
NIDN:0202026201

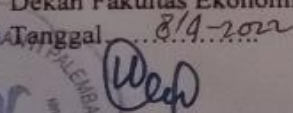
Tanggal 5/4-2022 Penguji II


Nur Effen, S.E., M.M
NIDN:0202076102

Mengesahkan:

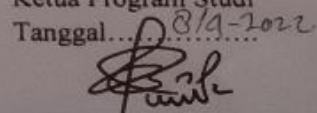
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 8/4-2022


Dr. Msv. Mikhal, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 8/4-2022


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN:0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Jika Orang Lain Bisa, Maka Aku Juga Bisa.”

Kupersembahkan Kepada:

- Tuhan yesus kristus jurus selamat
- Kedua orang tuaku tercinta Ayah dan Ibu yang berperan penting disetiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
- Kedua Pembimbing Skripsi
- Saudara dan saudariku
- Teman-teman seperjuangan
- Kepada orang-orang yang mensupport saya selama saya kuliah
- Almamater tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BOBBY
Nomor Pokok : 1801110012
Angkatan : 2018
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata I (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 27 Maret 2022



BOBBY

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang ”**

Dalam penulisan proposal ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada tuhan yesus kristus dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S. E., M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian Skripsi ini.

5. Bapak Rudi Chairudin, SE,MP selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memeberikan bimbingan guna penyelesaian proposal skripsi ini.
6. Bappeda Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
8. Kepada orang tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga puji dan syukur kepada tuhan yang maha esa melimpahkan rahmat dan karunia-nya kepada semua pihak yang telah membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, januari 2022

Bobby

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Promosi jabatan	9
2.1.1.1 Pengertian Promosi Jabatan	9
2.1.1.2 Tujuan Promosi Jabatan	10

2.1.1.3 Syarat-Syarat Promosi Jabatan.....	11
2.1.1.4 Indikator Promosi Jabatan	13
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2.3 Teori-Teori Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.2.4 Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan	18
2.1.3 Disiplin Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	21
2.1.3.5 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.2. Penelitian Yang Relevan	24
2.3 Kerangka Berpikir.....	26
2.4 Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.1.1 Tempat Penelitian.....	28
3.1.2 Waktu Penelitian	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.2.1 Sumber Data	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel, Teknik sampling	32
3.4 Rancangan Penelitian	32
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	33
3.5.1 Variabel Penelitian	33
3.5.2 Definisi Operasional.....	34

3.6 Instrumen Penelitian	36
3.6.1 Uji Instrumen	36
3.6.2 Uji Validitas	37
3.6.3 Uji Rehabilitas	38
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	40
3.8 Uji Hipotesis	44
3.8.1 Uji Secara Simultan.....	44
3.8.2 Uji Secara Parsial	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Umum Perusahaan	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	47
4.1.2 Letak Geografi Kantor Bappeda.....	49
4.1.3 Visi, Misi, Perusahaan Bappeda	50
4.1.3.1 Visi	50
4.1.3.2 Misi.....	51
4.1.4 Struktur Organisasi	52
4.1.4.1 Pembagian Tugas.....	55
4.2 Pembahasan	81
4.2.1 Karakteristik Responden	81
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	82
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	83
4.3 Analisis Pembahasan.....	83
4.3.1 Uji Validitas.....	83

4.3.2	Uji Reliabilitas	88
4.4	Metode dan Teknik Analisis	91
4.4.1	Uji Klasik	91
4.4.2	Analisis Regresi Liner Berganda	94
4.3.3	Uji Koefisien Korelasi	95
4.3.4	Uji koefisien Determinasi	96
4.3.5	Uji Hipotesis Penelitian Statistik.....	97
4.4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	97
4.4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	98

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	102
5.2	Saran.....	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Berfikir.....	26
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran.....	31
Tabel 3.3 Variabel Dan Definisi Operasional	34
Table 3.6 Analisis Korelasi (r)	43
Table 4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
Table 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia	82
Table 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Table 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	83
Table 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X1)	84
Table 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	85
Table 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	86
Table 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	87
Table 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X ₁)	88
Table 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₂).....	89
Table 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X ₃).....	90
Table 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	26
Struktur Organisasi	52
Gambar 4.13 Hasil Uji Normalitas	91
Gambar 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	92

ABSTRAK

Bobby, Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang. (dibawah bimbingan Bapak Prof.Dr.H. Sulbahri Madjir,SE,MM dan Bapak Rudy Chairudin, SE,MP).

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 87 Pegawai dan sampel yang diambil sebanyak 87 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji Persamaan regresi linier berganda diperoleh: $Y = 9,353+0,209(X_1)+0,156(X_2)+0,297(X_3)+e$ dengan koefisien determinasi yang diperoleh $R^2 = 0,994$ atau 94.2% yaitu variabel independen (Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja Pegawai) sebesar 94,2% sedangkan sisanya 6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 28.0 pada uji F diperoleh F hitung 1812.720 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan variabel Promosi Jabatan (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja Pegawai. Pada uji t untuk variabel Promosi Jabatan secara silmultan diperoleh nilai signifikan $t 0,001 < 0,05$ yang menunjukkan varibel Promosi Jabatan secara silmultan mempengaruhi kinerja pegawai. Dan uji t untuk varibel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai signifikan $0,041 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja Pegawai. Serta uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

RIWAYAT HIDUP

Bobby, dilahirkan di Palembang pada tanggal 1 Januari 1999 dari Bapak Yap Seng Hok dan Ibu Melati anak ke 5 dari 5 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 16 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 3 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di Methodist 2 Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut *A.F. Stoner* Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan

jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Tidak heran jika sekarang untuk SDM yang handal digunakan terminologi *human capital* yang semakin santer kita dengar.

Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai staffing, coordinating yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Oleh karena itu sudah selayaknya perusahaan memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan-karyawannya itu, sehingga mereka akan bekerja lebih baik dan berusaha untuk dapat berprestasi. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Heidjrahman Ranupanjoyo dan Suad Husnan dalam bukunya: "Manajemen Personalia" yaitu: "Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itu mereka menginginkan suatu "kemajuan" dalam hidupnya.

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai

sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan.

Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang di berikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Promosi jabatan dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk memotivasi pegawainya untuk meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan pada jabatan tertentu, apakah sebagai pimpinan puncak (Top Manager), kepala Bagian (midle manager), atau kepala unit (unit manager) yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas pegawai dalam bekerja.

Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Miftah (2012), menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja.

Gaya Kepemimpinan dan Manajemen merupakan dua konsep yang saling berhubungan, namun ada beberapa hal mendasar yang membedakan kedua konsep itu yaitu: pemimpin bisa timbul dari kelompok-kelompok yang sama sekali tidak terorganisasi, sedangkan manajemen hanya ada apabila struktur organisasi menciptakan peranan (Bangun,2012).

Menurut Yulk (2010) Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan Wirawan (2014) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. Pengertian pola perilaku bukan dalam pengertian statis akan tetapi dalam pengertian dinamis.

Disiplin adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi (Sudarma, 2014). Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014).

Disiplin Kerja. Kedisiplinan (Hasibuan, 2007: 193-194) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (2006: 172) menjelaskan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2007: 195-198) adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik

organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang ?
2. Apakah Promosi Jabatan secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang ?
4. Apakah Disiplin Kerja secara persial terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang
2. Pengaruh promosi jabatan secara persial terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang

3. Pengaruh gaya kepemimpinan secara persial terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang
4. Pengaruh disiplin kerja secara persial terhadap kinerja pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama oleh penulis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan bacaan dan referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Tridinanti Palembang, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).

Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-382.

Arikanto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara

Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.

Lisa Paramita (2017) <http://repo.darmajaya.ac.id/170/4/13.%20BAB%20II.pdf>

Luthans (2011) <http://repo.darmajaya.ac.id/257/3/BAB%20II.pdf>

Rahman, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. *Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media Perintis.*

Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.

Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472-496.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Fatmawati, P. (2013). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo. *Tugas Akhir. Universitas Yogyakarta*.

Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPBE)*, 1(2), 40-53.

Fitri Astuti, S. (2018). *ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) SYARIAH KANTOR CABANG SEMARANG* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).

Wilis, S. F., & Agustina, T. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan Jakarta Selatan. *Simnasiptek 2017*, 1(1), 6772.

WinardidalamVeithzalRivai(2014,p.265)<http://repo.darmajaya.ac.id/334/3/BAB%20II.pdf>