

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 9/5 2024
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN DI DIREKTORAT SAMAPTA POLDA
SUMSEL DI KOTA PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

M.RIFQY HAMTASI

(01011382025158)

Manajemen

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI , SAINS , DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN MANAJEMEN

2025

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
PERSONEL KEPOLISIAN DI DIREKTORAT SAMAPTA POLDA SUMSEL DI
KOTA PALEMBANG**

Disusun oleh:

NAMA : M. Rifqy Hamtasi

NIM : 01011382025158

FAKULTAS : Ekonomi

JURUSAN : Manajemen

BIDANG KAJIAN/KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Dosen Pembimbing,



Tanggal: 24 April 2025

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN DI DIREKTORAT SAMAPTA POLDA SUMSELDI KOTA PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : M. Rifqy Hamtasi
NIM : 01011382025158
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Jum'at 16 Mei 2025 memenuhi syarat
untuk diterima.

Palembang, 26 Mei 2025

Panitia Ujian Komprehensif

Penguji,

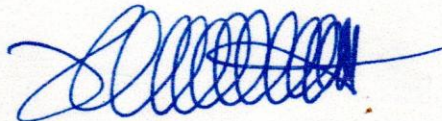
Pembimbing,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP 198907112018031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP 198907112018031001



Parama Santati, S.E., M. Kom
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M.Rifqy Hamtasi
NIM : 010113820225158
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN DI DIREKTORAT SAMAPTA POLDA SUMSELDI KOTA PALEMBANG”

Pembimbing : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M

Tanggal Ujian : 16 Mei 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, 9 Juli 2025

Penulis.


A367EAKX104378060
M.Rifqy Hamtasi

NIM 01011382025158

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Ever tried. Ever failed. No matter. Try again. Fail again. Fail better.”

**SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK DIRI SENDIRI, KEDUA
ORANG TUA, KELUARGA BESAR, TEMAN TEMANKU, DAN
ALMAMATERKU**

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan atas ke hadirat Allah SWT, karena dengan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini. Segala puji bagi-Nya yang telah memberikan penulis kesempatan dan kemampuan untuk menapaki langkah-langkah menuju keberhasilan.

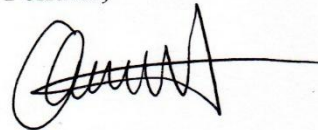
Proposal skripsi ini adalah langkah awal dalam perjalanan peneliti dalam mengeksplorasi dan mengembangkan ide-ide di bidang akademis. Penulis dengan rendah hati membagikan ide dan konsep yang penulis susun dalam proposal ini yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Kepolisian di Direktorat Samapta Polda Sumsel di Kota Palembang**".

Skripsi ini merupakan representasi dari upaya penulis untuk memberikan kontribusi positif dalam bidang yang penulis minati. Penulis menyadari bahwa masih banyak ruang untuk perbaikan, dan penulis berkomitmen untuk terus belajar dan berkembang seiring berjalannya waktu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan dan perbaikan. Oleh karena itu, segala masukan, kritik, dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk meningkatkan kualitas proposal skripsi ini. Semoga proposal skripsi ini dapat diterima dan mendapatkan restu dari semua pihak terkait.

Palembang, 9 Juli 2025

Penulis,



M. Rifqy Hamtasi

NIM 01011382025158

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, serta kemudahan yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Personel Kepolisian di Direktorat Samapta Polda Sumsel di Kota Palembang"** dengan baik dan teliti.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa adanya dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

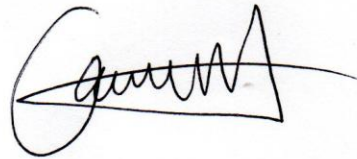
1. Kedua orang tua saya, ayah Edi Hamtasi dan Ibu Ida Sulistiari yang tak henti-hentinya selalu mendoakan dan juga selalu memberikan dukungan, motivasi serta mendengarkan keluh kesah setiap hari, serta terima kasih atas semua pengorbanan yang takkan pernah terbalas seumur hidupku.
2. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Parama Santati, S.E., M. Kom, selaku dosen penguji. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada beliau yang telah meluangkan waktunya

untuk memberikan kritik, saran, dan masukan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, banyak terima kasih penulis ucapkan atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama masa perkuliahan.
8. Abu Kosim, SE, MM, Ak., terima kasih kepada beliau yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan nasihat dan bimbingan kepada penulis dalam mengerakkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Jurusan Manajemen Kampus Palembang yang banyak membantu proses administrasi selama perkuliahan.
10. Polda Sumatera Selatan, terima kasih telah memberikan izin dan dukungan penuh kepada saya untuk melaksanakan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus saya sampaikan kepada Kepala Kepolisian Daerah Sumatera Selatan (Kapolda Sumsel) beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan serta memfasilitasi proses penelitian.
11. Direktorat Samapta Polda Sumatera Selatan, terima kasih telah memberikan izin dan dukungan penuh kepada saya untuk melakukan penelitian. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada Kepala Direktorat Samapta Polda Sumatera Selatan, beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan serta memfasilitasi proses pengumpulan data, serta kepada seluruh personel yang telah bersedia menjadi responden.
12. KOMPOL Salupen, S.H., selaku KASI PAMMAT, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta nasihat yang sangat berarti selama proses pengumpulan data.
13. PENDA I Anita Triana, selaku Ps. Kaur Mintu, yang telah membantu penulis dalam memberikan data-data yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini.

14. KOMPOL Agus Apri Irawanto, S.Si., selaku Kepala Subdit Dalmas, yang telah mendukung secara langsung dalam proses pembagian dan pengisian kuesioner oleh personel yang menjadi responde
15. Adik saya, Dinda Aisyah Hamtasi. Terima kasih atas doa, bantuan dan dukungannya selama proses mengerjakan skripsi.
16. Keluarga Besar saya, Terima kasih atas doa, bantuan dan dukungannya selama proses mengerjakan skripsi.
17. Semua teman-teman mahasiswa/i manajemen Angkatan 2020 yang tidak bisa disebut satu-persatu namanya, terima kasih telah mengisi hari-hari penulis serta memberikan dukungannya selama ini kepada penulis.
18. Ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu namanya, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
19. Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat membangun dan memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 9 Juli 2025



M. Rifqy Hamtasi
NIM 01011382025158

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN DI DIREKTORAT SAMAPTA POLDA SUMSELDI KOTA PALEMBANG

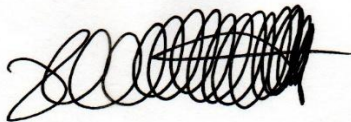
Oleh :

M. Rifqy Hamtasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja personel di Direktorat Samapta Polda Sumatera Selatan di Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara accidental sampling, dengan jumlah responden sebanyak 80 personel. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, sedangkan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan. Namun secara simultan, kompetensi dan promosi jabatan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja, sementara promosi jabatan tetap memberikan kontribusi dalam konteks keseluruhan meskipun tidak dominan secara parsial. Karena teknik pengambilan sampel yang digunakan bersifat non-probabilistik, maka hasil penelitian ini bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasikan secara menyeluruh kepada seluruh populasi.

Kata Kunci: *Kompetensi, Promosi Jabatan, Kinerja, Personel Kepolisian*

Pembimbing,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP 198907112018031001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP 198907112018031001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND JOB PROMOTION ON THE PERFORMANCE OF POLICE PERSONNEL AT THE SAMAPTA DIRECTORATE OF SOUTH SUMATRA REGIONAL POLICE IN PALEMBANG CITY

By :

M. Rifqy Hamtasi

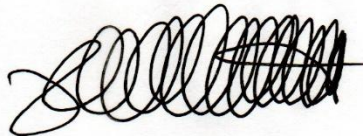
This study aims to determine the influence of competence and job promotion on the performance of personnel at the Directorate of Samapta, South Sumatra Regional Police in Palembang. The research method used is quantitative with an associative approach. The sampling technique was conducted using accidental sampling, involving 80 personnel as respondents. Primary data were collected through the distribution of closed-ended questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that partially, competence has a positive and significant effect on personnel performance, while job promotion does not have a significant effect. However, simultaneously, competence and job promotion have a positive and significant effect on performance. These findings indicate that competence is the main factor driving performance improvement, while job promotion still contributes in the broader organizational context, even though it is not dominant on an individual basis. Since the sampling technique used is non-probabilistic, the findings of this study are contextual and cannot be fully generalized to the entire population.

Keywords: Competence, Job Promotion, Performance, Police Personnel

Acknowledge

Advisor

The Head of Management departement



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M NIP
198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa

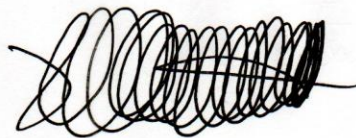
Inggris dari Mahasiswa :

Nama Mahasiswa : M. Rifqy Hamtasi
NIM : 01011382025158
Fakultas : Ekonomi
Jurusan: : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN DI DIREKTORAT SAMAPTA POLDA
SUMSEL DI KOTA PALEMBANG**

Telah kami periksa grammar, maupun susunan tensenya dan kami setuju untuk
ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP 198907112018031001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : M. Rifqy Hamtasi
NIM : 01011382025158
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 09 April 2002
Agama : ISLAM
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Kancil Putih 1 No.6 RT.36 RW.10 Kel. Demang
Lebar Daun, Kota Palembang
Email : rifqyhamtasi9@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD Negeri 19 Palembang
- SMP IT Izzuddin Palembang
- SMA Plus Negeri 17 Palembang

Riwayat Organisasi

-

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah.....	13
1.3 Tujuan penelitian	13
1.4 Manfaat penelitian	14
1.4.1 Manfaat Teoritis	14
1.4.2 Manfaat Praktis	14
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Teori Dua Faktor Herzberg	15
2.2 Kompetensi.....	17
2.2.1 Pengertian Kompetensi	17

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	17
2.2.3 Indikator-indikator Kompetensi.....	19
2.3 Promosi Jabatan.....	20
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	20
2.3.2 Tujuan Promosi Jabatan.....	21
2.3.3 Manfaat Promosi Jabatan.....	23
2.3.4 Dasar-Dasar Pertimbangan dalam Promosi Jabatan.....	23
2.3.5 Indikator -Indikator Promosi Jabatan.....	25
2.4 Kinerja.....	26
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	26
2.4.2 Indikator-Indikator Kinerja.....	27
2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	28
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	29
2.5.1 Hubungan Antara Kompetensi dan Kinerja.....	29
2.5.2 Hubungan Antara Promosi Jabatan dan Kinerja.....	30
2.6 Penelitian terdahulu.....	31
2.7 Kerangka Konseptual.....	42
2.8 Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	44
3.2 Rancangan Penelitian.....	44
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.3.1 Jenis Data.....	45
3.3.2 Sumber Data.....	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5 Populasi dan Sampel.....	47
3.5.1 Populasi.....	47
3.5.2 Sampel.....	47
3.6 Uji Instrumen.....	49
3.6.1 Uji Validitas.....	49

3.6.2 Uji Reliabilitas	49
3.6.3 Metode Suksesif Interval	50
3.7 Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1 Uji Normalitas	50
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	51
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	51
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.7.5 Koefisien Korelasi	53
3.7.6 Koefisien Determinasi	53
3.8 Uji Hipotesis.....	54
3.8.1 Uji F	54
3.8.2 Uji t	55
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	55
3.9.1 Variabel Penelitian	55
3.9.2 Definisi Operasional	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	59
4.1.1 Profil Direktorat Samapta Polda Sumsel	59
4.1.2 Visi dan Misi	60
4.1.3 Tugas dan Fungsi	61
4.1.4 Struktur Organisasi Direktorat Samapta Polda Sumsel	62
4.2 Hasil Peneltian.....	62
4.2.1 Profil Responden.....	62
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	67
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	74
4.2.4 Method of Succesive Interval (MSI)	95
4.2.5 Hasil Analisis Data	96
4.2.6 Analisis Linear Berganda.....	99
4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	100
4.2.8 Uji Hipotesis	102

4.3 Pembahasan	105
4.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Personel	105
4.3.2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel	107
4.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	113
5.1 Kesimpulan.....	113
5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA.....	118
LAMPIRAN.....	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kinerja Personel Dit SAMAPTA Polda Sumsel Per Semester 2022-2023 ..	2
Tabel 1. 2 Kompetensi Personel Kepolisian Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Direktorat Samapta Polda Sumsel <i>tahun 2024</i>	4
Tabel 1. 3 Data Pendidikan dan Pengembangan Spesial (DIKBANGPES) Personel Dit Samapta Polda Sumsel Tahun 2024	6
Tabel 1. 4 Promosi Jabatan Personel Tahun 2020-2024.....	9
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	31
Tabel 3. 1 Skala Likert	46
Tabel 3. 2 Tingkat Reliabilitas	50
Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	53
Tabel 3. 4 Definisi Operasional.....	56
Tabel 4. 1 Profil Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4. 2 Profil Usia Responden.....	64
Tabel 4. 3 Profil Pendidikan Terakhir Responden.....	65
Tabel 4. 4 Profil Golongan Pangkat Responden	66
Tabel 4. 5 Profil Lama Bekerja Responden	67
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)	68
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1) Setelah Seleksi	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X2)	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	72
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi	75
Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan ..	81
Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	87
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas.....	97
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	97
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	98
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Linear Berganda.....	99
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	101
Tabel 4. 19 Hasil Uji F	102
Tabel 4. 20 Hasil Uji t	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi Direktorat Samapta Polda Sumsel	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	124
Lampiran 2 Frekuensi Profil Responden	131
Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden.....	132
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas	143
Lampiran 5 Method Succesfull Interval.....	149
Lampiran 6 Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji R-Square.....	155
Lampiran 7 Uji Analisis Linear Regresi Berganda, Uji F, Uji t, Koefisien Korelasi dan Determinasi	157
Lampiran 8 Data Ordinal	158

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang umumnya disingkat POLRI ialah instrumen bagi negara untuk berperan dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban di Masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada Masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan di dalam negara Indonesia. Dalam konteks organisasi penegak hukum di Indonesia, Direktorat Samapta Polda Sumsel berperan sebagai salah satu unsur utama yang mengambil peran dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam UU RI No,2 Pasal 4 Tahun 2002 yang menyatakan Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Arif, 2021).

Upaya dalam menjalankan peran kepolisian dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat luas, sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi direktorat samapta. Menurut (Sudaryo et al., 2020) sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, Sumber daya manusia adalah sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan

sumber daya manusia yang efektif sangat penting agar setiap individu dalam organisasi dapat berkembang dan mencapai tujuan bersama.

Salah satu tujuan utama organisasi adalah meningkatkan kinerja pegawai, termasuk dalam konteks instansi kepolisian seperti Direktorat Samapta Polda Sumatera Selatan. Kinerja personel menjadi faktor kunci dalam keberhasilan Direktorat Samapta menjalankan tugasnya, yaitu menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan pelayanan yang optimal di wilayah Palembang, Menurut (Silaen et al., 2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dalam lingkungan kepolisian, kinerja personel dapat dievaluasi melalui Sistem Informasi Penilaian Kinerja (SIPK) Polri yang digunakan sebagai alat ukur dalam menilai tingkat efektivitas pelaksanaan tugas oleh setiap personel.

Tabel 1. 1 Kinerja Personel Dit SAMAPTA Polda Sumsel Per Semester 2022-2023

Semester /Tahun	Jumlah Personel	Jumlah Berdasarkan Kriteria Kinerja Pegawai					Keterangan
		SB	B	C	K	SK	
1/2022	266	4	45	215	2	0	SB : Sangat Baik
2/2022	351	5	192	142	8	4	B : Baik
1/2023	349	15	125	190	19	0	C : Cukup
2/2023	375	23	206	143	3	0	K : Kurang

Sumber : Direktorat Samapta Polda Sumsel, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 yang memuat data kinerja personel di Direktorat Samapta Polda Sumsel selama periode 2022–2023, terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan. Mayoritas personel konsisten berada pada kategori kinerja cukup (C), dengan persentase yang masih tinggi meskipun terjadi penurunan, dari 81% pada

semester 1 tahun 2022 menjadi 38% pada semester 2 tahun 2023. Tingginya proporsi personel memiliki kinerja cukup mengindikasikan bahwa sebagian besar personel belum mencapai tingkat kinerja optimal, yang bisa jadi disebabkan oleh keterbatasan dalam pengembangan kompetensi atau kurangnya motivasi yang memadai. Selain itu, kinerja dalam kategori baik (B) mengalami fluktuasi, dengan angka yang meningkat pada semester 2 tahun 2022 dan semester 2 tahun 2023 di angka 55%, namun sempat turun pada semester 1 tahun 2023 menjadi 36%.

Meskipun terjadi peningkatan jumlah personel dalam kategori *Baik* pada semester tertentu, seperti semester 2/2022 (192 orang) dan semester 2/2023 (206 orang), hal ini tidak disertai dengan peningkatan signifikan pada kategori *Sangat Baik*, yang justru tetap berada pada proporsi kecil, yaitu hanya 6,13% dari total personel di semester 2/2023. Selain itu, kategori *Cukup* tetap mendominasi pada beberapa semester, seperti semester 1/2023 (190 orang atau 54,44% dari total personel), yang menunjukkan bahwa sebagian besar personel masih belum mencapai tingkat kinerja optimal. Peningkatan jumlah personel dalam kategori *Kurang* pada semester 1/2023 (19 orang) juga menjadi perhatian, karena menunjukkan adanya kelompok personel dengan kinerja rendah yang tetap signifikan. Fluktuasi jumlah personel dari 266 menjadi 375 dalam periode 2022-2023 turut memengaruhi distribusi penilaian dan stabilitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan perlunya analisis lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti kompetensi, promosi, dan pengembangan sumber daya manusia.

Untuk mengatasi masalah yang telah diidentifikasi dalam kinerja personel Direktorat Samapta Polda Sumsel, penting untuk memahami peran kompetensi sebagai salah satu faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Seperti yang dijelaskan oleh Chamariyah et al., (2024) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap atau karakteristik pribadi (*attitude*). Kompetensi sangat penting dalam organisasi karena langsung memengaruhi kinerja individu dan tim. Komponen-komponen kompetensi, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap, diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Pendidikan terakhir seseorang berperan krusial dalam menentukan tingkat kompetensi, karena memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analitis dan pemahaman lebih baik, yang dapat meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. 2 Kompetensi Personel Kepolisian Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Direktorat Samapta Polda Sumsel tahun 2024

No.	Tingkat	Jumlah	%
1	S2	13	3.4%
2	S1	70	18.1%
3	D3	3	0.8%
4	MA	19	4.9%
5	SMK/STM	20	5.2%
6	SMA	262	67.7%
Total		387	100%

Sumber : Direktorat Samapta Polda Sumsel, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, menunjukkan mayoritas personel memiliki ijazah SMA, dengan jumlah mencapai 262 orang, diikuti oleh lulusan S1 sebanyak 70 orang. Meskipun hanya 13 orang yang memiliki gelar S2, keberadaan personel

dengan pendidikan yang lebih tinggi seperti S1 dan S2 dapat berkontribusi signifikan terhadap kompetensi dan kemampuan analisis, manajerial, serta strategis dalam kepolisian. Lulusan D3, MA, dan SMK/STM yang berjumlah lebih sedikit, yaitu 3, 19, dan 20 orang, Meskipun lulusan SMA dapat menjalankan berbagai tugas penting di Direktorat Samapta Polda Sumsel, kompetensi mereka dapat berbeda tergantung pada posisi yang mereka tempati. Sebagian lulusan SMA melanjutkan pendidikan di Akademi Kepolisian dan menjadi Perwira, yang menjalani pelatihan lanjutan dalam manajemen, analisis, dan kepemimpinan. Perwira lulusan Akademi Kepolisian umumnya dibekali dengan keterampilan strategis dan manajerial, sehingga memiliki kompetensi yang lebih luas untuk menangani tugas-tugas kompleks dan pengambilan keputusan.

Di sisi lain, lulusan SMA yang tidak melanjutkan pendidikan ke Akademi Kepolisian umumnya ditempatkan sebagai Bintara. Bintara lebih berfokus pada tugas-tugas operasional seperti patroli, pengamanan, dan pelaksanaan perintah lapangan. Keterampilan Bintara lebih mengarah pada teknis pelaksanaan tugas sehari-hari, sementara kompetensi manajerial dan analitis lebih terbatas dibandingkan dengan Perwira. Dengan demikian, meskipun sama-sama lulusan SMA, ada perbedaan signifikan dalam tingkat kompetensi antara mereka yang menempuh jalur Perwira melalui Akademi Kepolisian dan yang menjadi Bintara, karena pelatihan lanjutan yang mereka terima berbeda secara substansial. Hal ini sesuai dengan penelitian Murwanto, (2019) yang menunjukkan bahwa perbedaan pelatihan lanjutan pada Perwira dan Bintara memengaruhi kemampuan strategis dan manajerial mereka. Perwira dengan pelatihan kepemimpinan intensif lebih

unggul dalam peran strategis, sedangkan Bintara fokus pada tugas operasional harian. Maka dari itu dengan mayoritas personel Direktorat Samapta berpendidikan terakhir SMA dan yang setara dengannya, yang lebih cenderung melaksanakan tugas operasional di bawah komando para perwira. Fenomena ini memunculkan pertanyaan, apakah pendidikan terakhir berpengaruh pada kualitas, kuantitas, dan efektivitas kinerja operasional yang dilakukan oleh personel.

Selain pendidikan yang menjadi dasar pengetahuan personel, keterampilan juga merupakan komponen penting dalam kompetensi personel kepolisian. Di Direktorat Samapta Polda Sumsel, personel memiliki berbagai keterampilan yang mendukung tugas operasional, seperti kemampuan berbahasa, intelegen, negosiasi, pengamanan, patroli, pengendalian massa, pendeteksian narkoba, pengelolaan anjing pelacak (K9), pelacakan, dan berbagai keterampilan lainnya. Keterampilan-keterampilan ini menjadi bekal penting bagi personel dalam menjalankan tugas dengan efektif dan profesional. keterampilan ini didapatkan personel salah satunya melalui program pendidikan pengembangan spesial (DIKBANGPES) yang dilaksanakan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia (LEMDIKLAT POLRI).

Tabel 1. 3 Data Pendidikan dan Pengembangan Spesial (DIKBANGPES) Personel Dit Samapta Polda Sumsel Tahun 2024

No	Golongan	Jumlah	Mengikuti DIKBANGPES	Persentase (%)	Belum Mengikuti DIKBANGPES	Persentase (%)
1	Perwira	35	17	4,39 %	18	4,65 %
2	Bintara	352	69	17,83 %	263	67,96 %
	Jumlah	387	86	22,22 %	301	77,77 %

Sumber : Direktorat Samapta Polda Sumsel,2025

Berdasarkan data pada tabel 1.3 mengenai pelatihan pendidikan pengembangan spesial (DIKBANGPES) Dit Samapta Polda Sumsel tahun 2024, muncul permasalahan signifikan terkait rendahnya tingkat pelatihan yang dapat berdampak pada kinerja organisasi. Dari total 387 personel, hanya 86 orang (22,22%) yang telah mengikuti pelatihan, sementara 301 orang (77,78%) belum. Ketimpangan ini terlihat jelas pada golongan bintara, di mana hanya 17,83% telah mengikuti pelatihan sedangkan pada golongan perwira hanya 4,39 % yaitu sebanyak 17 anggota yang mengikuti pendidikan pengembangan spesial (DIKBANGPES). Mengingat bintara memiliki peran utama dalam tugas operasional dan perwira yang memiliki peran utama dalam pengambilan keputusan saat tugas operasional, rendahnya tingkat pelatihan ini dapat menghambat peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas di lapangan. Ketidakseimbangan kompetensi antara personel yang telah dan belum dilatih juga berpotensi menurunkan efektivitas kerja tim dan efisiensi operasional secara keseluruhan. Selain itu, personel yang telah dilatih mungkin menghadapi beban kerja lebih besar untuk mengatasi keterbatasan personel lain, yang pada akhirnya dapat mengurangi stabilitas dan produktivitas organisasi dalam mencapai target kinerja yang diharapkan.

Selain kompetensi, promosi jabatan juga dapat mempengaruhi kinerja di Direktorat Samapta Polda Sumsel. Menurut Haryadi et al., (2022) Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi disertai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Promosi jabatan merupakan

elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, yang seharusnya memberikan peluang merata bagi seluruh personel untuk berkembang.

Terbitnya Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Promosi Jabatan Terbuka di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan upaya untuk membangun SDM POLRI yang berintegritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi, serta memperkecil potensi terjadinya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Maka diperlukan pelaksanaan promosi jabatan secara terbuka yang sesuai dengan asas-asas promosi yaitu : a). Kepercayaan : Promosi harus didasarkan pada kepercayaan terhadap kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik. b). Keadilan: Promosi harus objektif, berdasarkan penilaian kejujuran dan kompetensi tanpa memandang suku atau golongan. c). Formasi: Promosi harus sesuai dengan posisi yang tersedia dan mengacu pada uraian pekerjaan yang ada (Fadli. 2020).

Dengan memberikan kesempatan promosi yang lebih inklusif dan adil, serta memfasilitasi proses seleksi yang lebih mudah diakses, organisasi dapat mendorong semangat kerja dan loyalitas dari semua tingkatan personel, sekaligus memastikan bahwa kinerja dan tujuan strategis dapat tercapai secara optimal. Hal ini sesuai dengan pandangan (Chamariyah et al., 2024) yang menyatakan bahwa promosi jabatan yang efektif dan adil adalah salah satu usaha dorongan yang dapat yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Tabel 1. 4 Promosi Jabatan Personel Tahun 2020-2024

Tahun	Personel Perwira Dipromosikan	Persentase
2020	8	
2021	9	12,5%
2022	7	-22,2%
2023	6	-14,29%
2024	12	100%

Sumber : Direktorat Samapta Polda Sumsel, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 terkait promosi jabatan dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya fluktuasi dalam jumlah personel yang dipromosikan. Pada tahun 2020, terdapat 8 orang yang dipromosikan, yang meningkat menjadi 9 orang pada tahun 2021. Namun, angka tersebut mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 7 orang dan terus menurun pada tahun 2023 menjadi 6 orang, menandakan adanya tantangan dalam proses promosi selama periode tersebut. Puncaknya terjadi pada tahun 2024, di mana jumlah promosi melonjak menjadi 12 orang, mencerminkan perubahan positif yang mungkin disebabkan oleh kebijakan baru atau motivasi ekstra di antara personel. Tabel menunjukkan bahwa jumlah personel yang dipromosikan tidak konsisten dari tahun ke tahun. Jumlah tertinggi terjadi pada 2024 dengan 12 personel, sedangkan jumlah terendah terjadi pada 2023 dengan 6 personel.

Fluktuasi ini mengindikasikan bahwa promosi jabatan tidak dilakukan secara konsisten, baik dari segi kuantitas maupun pola seleksi. Hal ini penting karena sebagian besar personel yang dipromosikan adalah golongan perwira, yang dalam struktur kepolisian memegang peran kepemimpinan langsung terhadap pelaksanaan tugas operasional di lapangan. Ketidakteraturan dalam promosi perwira ini berpotensi menimbulkan ketimpangan gaya kepemimpinan, ketidakselarasan

dalam struktur komando, serta ketidakpastian peran, yang semuanya dapat berdampak pada stabilitas operasional satuan.

Lebih jauh lagi, dinamika promosi di level perwira juga dapat berdampak secara tidak langsung terhadap personel bintara, yang merupakan mayoritas dalam struktur Direktorat Samapta. Perubahan pimpinan yang terlalu sering atau tidak disertai kepemimpinan yang adaptif dapat menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan perintah, ketidakharmonisan dalam tim, hingga penurunan semangat kerja karena kurangnya kesinambungan pola kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakteraturan dalam promosi jabatan di tingkat perwira bukan hanya berdampak pada individu yang dipromosikan, tetapi juga berpengaruh terhadap efektivitas dan moral kerja personel bintara yang berada langsung di bawah komando mereka.

Dengan demikian, penambahan perspektif perwira dalam analisis promosi jabatan menjadi penting. Promosi perwira tidak hanya berdampak administratif, tetapi juga dapat memicu perubahan dalam distribusi tugas, alur komando, hubungan kerja vertikal, hingga produktivitas operasional secara keseluruhan. Maka dari itu, analisis terhadap pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja menjadi semakin relevan, terlebih jika mempertimbangkan efek domino terhadap struktur yang lebih luas, termasuk personel bintara sebagai garda terdepan dalam pelaksanaan tugas kepolisian.

Promosi jabatan dan kompetensi memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja personel di organisasi, termasuk di Direktorat Samapta Polda Sumsel. Menurut Chamariyah et al., (2024) Ketika promosi jabatan dilakukan secara adil dan transparan, personel merasa dihargai dan termotivasi

untuk meningkatkan kinerja mereka. Proses promosi yang berbasis kompetensi memastikan bahwa individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan, sehingga mendorong pengembangan profesional yang berkelanjutan. Dengan memiliki kompetensi yang tinggi, personel dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, serta mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks. Sebaliknya, kebijakan promosi yang tidak tepat dapat menyebabkan masalah dalam instansi, yang berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji secara empiris sejauh mana kompetensi dan promosi jabatan memengaruhi kinerja personel kepolisian dalam konteks tugas operasional yang dijalankan oleh Direktorat Samapta Polda Sumsel. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berbasis data.

Berdasarkan studi empiris, hasil penelitian Firdaus et al., (2024) mengemukakan dengan melakukan evaluasi pada pelaksanaan promosi jabatan dan kompetensi yang dimiliki karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bondowoso mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Firdaus et al., (2024) menjelaskan terdapat pengaruh dari promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, hasil penelitian Rosalina (2020), yang melakukan penelitian tentang kompetensi terhadap kinerja personel Polri pada Satuan Kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan. Hasil penelitiannya mengemukakan kompetensi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja personel.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Sari (2020) pandangan Sari menjelaskan promosi jabatan yang efektif dan adil adalah salah satu usaha dorongan yang dapat yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Dalam membuat keputusan promosi jabatan dibutuhkan berbagai pertimbangan-pertimbangan yang akan menimbulkan efek samping yang positif/baik bagi perusahaan khususnya untuk mewujudkan harapan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan tercapai. Temuan penelitian Sari ini dibuktikan dengan hasil penelitiannya yang menjelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Sari, (2020) terdapat pengaruh dari promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Musi Sukses. Disisi lain, peneliti terdahulu Ribka et al., (2022), yang melakukan penelitian tentang promosi jabatan terhadap kinerja PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Penelitian ini menjelaskan bahwa setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya melalui peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai kinerja optimal. Pandemi Covid-19 mendorong perusahaan untuk menerapkan protokol kesehatan yang berdampak langsung pada kinerja. Selain itu, promosi jabatan yang seharusnya dilakukan secara berkala untuk pengembangan SDM dan re-organisasi di PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo tidak dilaksanakan dengan baik akibat pandemi, yang berujung pada hasil kerja yang tidak optimal. Pandang an Ribka et al., (2022) ini dibuktikan dengan temuan penelitiannya yang mengemukakan promosi jabatan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Adanya kedua *gap research* hasil kajian empiris dan hal yang menarik untuk dikaji ulang dan menjadikan landasan dilakukan penelitian lanjutan ini dengan

mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Direktorat Samapta Polda Sumsel.

Berdasarkan uraian fenomena dan *gap research* telah diuraikan, serta celah penelitian dari penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan, adapun penelitian yang akan dilakukan mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Kepolisian di Direktorat Samapta Polda Sumsel di Kota Palembang”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan , maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel kepolisian di Direktorat Samapta Polda Sumsel di Kota Palembang ?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja personel kepolisian di Direktorat Samapta Polda Sumsel di Kota Palembang ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan penelitian ini, adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel kepolisian di Direktorat Samapta Polda Sumsel di Kota Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja personel kepolisian di Direktorat Samapta Polda Sumsel di Kota Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian. Adapun manfaat penelitian ini antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai bahan referensi dalam studi ilmiah manajemen sumber daya manusia yang menjadi pedoman untuk pembelajaran materi perkuliahan.
2. Sebagai sumber referensi bagi mahasiswa/i dan peneliti yang ingin melakukan studi yang berkaitan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia di Direktorat Samapta seperti dalam proyeksi karier dan program pengembangan untuk anggota kepolisian.
2. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana promosi jabatan mempengaruhi kinerja individu dan unit kerja, hal ini penting dalam pengambilan Keputusan yang lebih baik terkait kebijakan promosi.
3. Sebagai sumber data, informasi dan dasar pertimbangan bagi pihak kepala kepolisian di Direktorat Samapta Polda Sumsel dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja polisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Aditya, A. G. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sriwijaya. Palembang
- Arif, M. (2021). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 91–101.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Chamariyah, Agus, J. D., & Budiarto, W. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Polri Pada Satuan Samapta Polres Sampang. *Journal of Management and Creative Business*, 2, 274–288.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 51(1), 131–141.
- Firdaus, A. H., Firdaus, M., & Hidayah, T. (2024). The Effect of Job Promotion and Competence on Employee Performance through Career Development. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(4), 471–485.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- Ginting, S. P. N., Harahap, N. J., & Halim, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Pengembangan Karier dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2969–2978.
- Haririe, R. (2019). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar

- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN (Jurnal Manajemen)* , 1(1), 41–48.
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112.
- 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. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: The World Publishing Company
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53.
- Kamaruddin, I., Djollong, A. F., Ramli, A., Akbar, M., & Hakim, A. (2023). Analysis of The Influence of School Principal Managerial Competencies on Performance Public High Schools Teachers In Indonesia. *Jurnal Scientia*, 12(04), 291–296.
- Kathina, C., & Bula, H. (2021). Effects of Recognition and Job Promotion on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 13(8), 47–53.
- Kibria, A., Kazi, A. S., Banbhan, A. A., Shahani, A. K., & Junejo, I. (2021). Investigating linkages of performance appraisal, employee promotion and job satisfaction with employee performance in banking sector of Pakistan. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 3749–3757.
- Ligare, B. S., Wanyama, K. W., & Aliata, V. L. (2020). Job promotion and employee performance among the Administration Police in Bungoma County, Kenya. *Cross Current International Journal of Economics, Management and Media Studies*, 2(1), 34–41.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Martini, L. K. B., & Ambari, N. K. A. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bpr Pedungan Denpasar. *Journal of Applied Management Studies*, 1(2), 89–98.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat, 41.
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, R., & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205–225.
- Murwanto, T. (2019). Pengembangan Karier dan Kompetensi Perwira TNI (Tentara Nasional Indonesia) Dalam Misi Perdamaian PBB : Studi Kasus Indonesia. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(1), 57. <https://doi.org/10.22441/jdm.v2i1.6808>
- Musa, M. I., & Natsir, U. D. (2023). The Influence of Competence on Employee Performance at the Office of Education and Culture of Enrekang District. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 1(3), 225–236.
- Ningsih, W. S. (2019). *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen personalia: (managemen sumber daya manusia)*, Edisi ketiga. Ghalia Indonesia.
- Palandeng, R. E., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. PLN Unir Induk Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 10(3), 795–802.
- Patanduk, T., Tewal, B., & Pondaag, J. J. (2024). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada Anggota Polisi di Bagian Pelayanan Masyarakat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 1075–1083.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Gunawan, E., Sulthony, M. R., & Arianto, T. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

- Rahaman, M. A., & Uddin, M. S. (2022). The effect of promotion and job training on job satisfaction of employees: An empirical study of the SME sector in Bangladesh. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(2), 255–260.
- Rahmawati, A., Ishak, A. A. R., & Zainal, H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 362–373.
- Ratemo, V., Bula, H., & Felistus, M. (2021). Job promotion and employee performance in Kenya forestry research institute headquarter in Muguga, Kiambu County. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(1).
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39–48.
- Rosalina. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Personel Polri Pada Satuan Kerja Bidang Keuangan Polda Sumatera Selatan*. Tesis Magister. Program Pascasarjana. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tiridianti Palembang.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., & Salijah, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- SARI, D. P. (2020). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Musi Sukses*. Fakultas Ekonomi. Universitas Tridinanti. Palembang
- Sianturi, D. (2024). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informasika Provinsi Sumatera Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas HKBP Nommensen. Medan
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Siswanto, E. (2019). *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial*. Laksana.
- Siswanto, S. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 187–197.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Theodorus Erang, Ed.). Penerbit ANDI.
- Sugiyono, & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)* (A. Nuryanto, Ed.; 1st ed., Vol. 1). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Alfabeta.
- Theresia, Y. (2019). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Divisi Regional 1)* Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area. Medan.
- Wibisono, K. A., Supriono, S., & Sari, A. E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oria Jakarta Pusat. *Transekonomika : Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1).
- Wibowo, T. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Yayan, M. (2021). Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1220–1228.
- Yulianti. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian di Wilayah Polsek Bajeng dan Polsek Pallanga Kabupaten Gowa*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.