



**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN PRESTASI
KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA PT. PEGADAIAN KANTOR
WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**HALIMATUSSA'DYAH
NPM 1715310054**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN

NAMA : HALIMATUSSA'DYAH
N.P.M : 1715310054
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 01 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M.

PEMBIMBING II



Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Halimatussa'dyah
NPM : 1715310054
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2024



Halimatussa'dyah
NPM. 1715310054

SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Halimatussa'dyah
Tempat/Tanggal Lahir : Medan 01 Juli 2000
NPM : 1715310054
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Medan-Binjai KM 10,3 Gg. Jadi No. 270

dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2024
yang membuat pernyataan



Halimatussa'dyah
NPM: 1715310054

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai. Jumlah sampel ambil juga sebanyak 50 orang pegawai sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Penelitian dilakukan di tahun 2023. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif-kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan prestasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,222, t_{hitung} sebesar 3,038 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Prestasi kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,543, t_{hitung} sebesar 4,404 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 175,714. Variabel yang paling dominan mempengaruhi promosi jabatan adalah variabel prestasi kerja dengan t_{hitung} terbesar yaitu 4,404. Selain itu, 88,2% promosi jabatan dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja dan prestasi kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Promosi jabatan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap disiplin kerja dan prestasi kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan.

ABSTRACT

This research was conducted to find the effect of work discipline and work performance on the promotion of PT. Pegadaian Regional Office I Medan. The population in this research amounted to 50 employees. The number of samples taken also as many as 50 employees as respondents. The sampling technique used was saturated sampling. This research used primary data in the form of quantitative data collected through questionnaires and then processed using the SPSS Version 24 application. The research was conducted in 2023. The analysis technique used was multiple linear regression. This type of research was associative-quantitative research. The results showed that work discipline and work performance both partially and simultaneously had a positive and significant effect on the promotion of PT. Pegadaian Regional Office I Medan. Work discipline had a regression value of 0.222, a t_{count} of 3.038 and a significant value of 0.004. Work performance had a regression value of 0.543, a t_{count} of 4.404 and a significant value of 0.000. Work discipline and work performance simultaneously had a significant value of 0.000 and a F_{count} of 175.714. The most dominant variable affecting promotion was job performance variable with the largest t_{count} of 4.404. In addition, 88.2% of promotion can be explained and obtained from work discipline and work performance, while the rest was obtained from other factors. Promotion had a very strong relationship to work discipline and work performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Performance, Promotion.*

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya. Adapun skripsinya ini ditulis untuk memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Adapun penelitian pada skripsi ini berjudul: Analisis Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, SE., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.

6. Kepada kedua orang tua penulis, ayahanda Tuseno dan Sunarti yang selalu memberikan semangat dan doa tanpa henti.
7. Kepada Bapak Edwin S. Inkriwang selaku Pimpinan Wilayah PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan beserta jajarannya atas segala bantuannya selama penulis melakukan penelitian ini dan yang telah memberikan kesempatan penulis melakukan penelitian.
8. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
9. Sahabat serta teman-teman seperjuangan Rani, Mey dan Nanad yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, Februari 2024
Penulis

Halimatussa'dyah
NPM. 1715310054

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA	v
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	7
1. Batasan Masalah.....	7
2. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoretis	11
1. Promosi Jabatan	11
a. Pengertian Promosi Jabatan.....	11
b. Asas-asas Promosi Karyawan	13
c. Dasar-dasar Promosi	14
d. Syarat-syarat Promosi	18
e. Tujuan-tujuan Promosi	21
f. Jenis-jenis Promosi	22
g. Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan.....	24
h. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	25
2. Disiplin Kerja.....	27
a. Konsep Disiplin Kerja.....	27
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	29
c. Fungsi Disiplin Kerja	30
d. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja0	33
e. Sasaran Disiplin Kerja.....	33
f. Macam-macam Bentuk Disiplin Pada Organisasi.....	36
g. Pendekatan Disiplin Kerja.....	37
h. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	39
i. Dimensi dan Indikator Disiplin	40

3. Prestasi Kerja	40
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	40
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	41
c. Pengertian Penilaian Prestasi Pegawai	44
d. Reliabilitas dan Validitas Penilaian Pegawai	45
e. Indikator-indikator Prestasi Kerja	47
B. Penelitian Sebelumnya.....	48
C. Kerangka Konseptual.....	50
D. Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	54
1. Lokasi Penelitian.....	54
2. Waktu Penelitian	55
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	55
1. Populasi	55
2. Sampel.....	56
3. Jenis dan Sumber Data	57
D. Variabel Penelitian.....	57
E. Definisi Operasional	59
F. Skala Pengukuran Variabel.....	60
G. Teknik Pengumpulan Data.....	61
H. Teknik Analisa Data	61
1. Uji Kualitas Data.....	61
a. Uji Validitas (Kelayakan).....	61
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	62
2. Uji Asumsi Klasik	63
a. Uji Normalitas	63
b. Uji Multikolinearitas	65
c. Uji Heteroskedastisitas	66
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	67
4. Uji Hipotesis.....	68
a. Uji Simultan (Uji F)	68
b. Uji Parsial (Uji t)	69
5. Koefisien Determinasi (R^2)	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	72
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	72
a. Sejarah PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan	72
b. Visi dan Misi PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan	74
c. Struktur Organisasi PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.....	75
2. Frekuensi Karakteristik Responden	76
a. Jenis Kelamin Responden	76
b. Usia Responden	76

c. Pendidikan Terakhir Responden	77
d. Masa Kerja Responden.....	78
e. Status Pernikahan Responden	79
3. Frekuensi Jawaban Responden	79
a. Disiplin Kerja (X_1)	80
b. Prestasi Kerja (X_2).....	89
c. Promosi Jabatan (Y)	96
4. Uji Kualitas Data.....	102
a. Uji Validitas	103
b. Uji Reliabilitas.....	105
5. Uji Asumsi Klasik	107
a. Uji Normalitas Data.....	108
b. Uji Multikolinearitas	111
c. Uji Heteroskedastisitas	112
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	114
7. Uji Hipotesis.....	116
a. Uji Parsial (Uji t)	116
b. Uji Simultan (Uji F)	119
8. Uji Determinasi	120
B. Pembahasan Hasil Penelitian	122
1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y)	122
2. Pengaruh Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)...	124
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)	126
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	129
B. Saran	129
DAFTAR PUSTAKA	131
LAMPIRAN.....	134

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Daftar KPI Humas	5
Tabel 1.2.	Data Masa Kerja dan Jabatan	6
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	55
Tabel 3.2.	Daftar Pegawai di Setiap Formasi Jabatan PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.....	56
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	59
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert	60
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	71
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	76
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden	77
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	77
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden.....	78
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	79
Tabel 4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	79
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	80
Tabel 4.8.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,1}$	81
Tabel 4.9.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,2}$	81
Tabel 4.10.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,3}$	82
Tabel 4.11.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,4}$	83
Tabel 4.12.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,5}$	84
Tabel 4.13.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,6}$	84
Tabel 4.14.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,7}$	85
Tabel 4.15.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,8}$	86
Tabel 4.16.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,9}$	87
Tabel 4.17.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,10}$	87
Tabel 4.18.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,11}$	88
Tabel 4.19.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,12}$	89
Tabel 4.20.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,1}$	90
Tabel 4.21.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,2}$	91
Tabel 4.22.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,3}$	91
Tabel 4.23.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,4}$	92
Tabel 4.24.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,5}$	93
Tabel 4.25.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,6}$	94
Tabel 4.26.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,7}$	95
Tabel 4.27.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,8}$	95
Tabel 4.28.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,1}$	96
Tabel 4.29.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,2}$	97
Tabel 4.30.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,3}$	98
Tabel 4.31.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,4}$	99
Tabel 4.32.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,5}$	100
Tabel 4.33.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,6}$	100
Tabel 4.34.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,7}$	101
Tabel 4.35.	Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $Y_{,8}$	102

Tabel 4.36. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X ₁).....	103
Tabel 4.37. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (X ₂).....	104
Tabel 4.38. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Promosi Jabatan (Y)	104
Tabel 4.39. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X ₁).....	106
Tabel 4.40. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Prestasi Kerja (X ₂).....	107
Tabel 4.41. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Promosi Jabatan (Y)	107
Tabel 4.42. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	110
Tabel 4.43. Hasil Uji Multikolinearitas.....	111
Tabel 4.44. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	113
Tabel 4.45. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	115
Tabel 4.46. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	117
Tabel 4.47. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	119
Tabel 4.48. Hasil Uji Determinasi.....	121
Tabel 4.49. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	121

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	52
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.....	75
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	108
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	109
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	112

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1.	Biodata Penulis	132
Lampiran 2.	Kuesioner Penelitian.....	133
Lampiran 3.	Data Hasil Penyebaran Kuesioner	139
Lampiran 4.	Frekuensi Data.....	142
Lampiran 5.	Uji Kualitas Data	151
Lampiran 6.	Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Determinasi.....	156
Lampiran 7.	Uji Kolmogorov-Smirnov	161
Lampiran 8.	Uji Glejser	162

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset termahal dalam suatu perusahaan, baik yang bekerja dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusiannya. Jika bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan mampu mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi.

Menurut Handoko (2014) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi (Juliyanti & Haryani, 2019. Dalam Jurnal Moch. Macfud Hamsyah).

Menurut Hasibuan dalam Herijanto dkk (2019) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut. Untuk dapat dipromosikan karyawan harus memiliki nilai-nilai yang lebih baik dari karyawan lainnya seperti dedikasi, loyalitas yang tinggi, pengalaman

kerja yang cukup, tingkat pendidikan yang tinggi, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia yang terstruktur, serta prestasi kerja yang baik terhadap sebuah organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Moch. Macfud Hamsyah, 2020).

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut.

Adapun syarat agar karyawan atau pegawai dapat dipromosikan jabatan menurut Hasibuan (Revisi, 2021) yaitu, kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif dan pendidikan. Adapun indikator promosi jabatan yang diterapkan oleh PT. Pegadaian adalah dengan menggunakan *key performance indicator* (KPI kinerja) & nilai *assessment*. KPI merupakan alat bantuan atau instrument manajemen agar suatu kegiatan atau proses dapat diikuti, dikendalikan (bila menyimpang, dapat dikenali untuk dikoreksi), dan dipastikan untuk mewujudkan kinerja yang dikehendaki. KPI membandingkan apa yang telah dibuat dengan apa yang telah ditetapkan. Sedangkan nilai *assessment* adalah metode yang digunakan untuk membantu mengidentifikasi kemampuan pegawai di masa yang akan datang. Beberapa penilaian terhadap pegawai melalui pusat pengembangan pegawai. Penilaian ini berpokok pada beberapa penilaian seperti: wawancara, tes psikologi, kelompok diskusi dan simulasi kerja. Berdasarkan penilaian tersebut dapat dilihat tingkat kesanggupan pegawai yang dinilai dalam melaksanakan tugas-tugas di masa yang

akan datang. Penilaian kinerja karyawan dinilai dari jabatan teratas ke jabatan terendah, dan dilakukan diawal tahun hingga akhir tahun.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Rowen (2017) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis dan yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-saksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Kebiasaan-kebiasaan dari sikap tersebut berasal dari budaya yang ada di masyarakat. Pendapat lain menurut Fathoni dalam Rowen (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Namun hal tersebut tidaklah mudah, perlu pemikiran yang tepat dan pemahaman yang baik tentang organisasi dan perlu adanya strategi pengembangan sumber daya manusia yang matang, agar SDM dapat mencapai target yang diinginkan (Siagian, 2018).

Kedisiplinan dapat diartikan seperti pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang ada di organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun tujuan pegawai mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi agar pegawai tidak seenaknya sendiri keluar masuk organisasi. Bagi suatu perusahaan disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pada biasanya pegawai atau karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan

juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan tersebut (Rowen, 2017)

Prestasi kerja juga dapat dijadikan salah satu kriteria sebagai kegiatan promosi jabatan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Rawen (2017). Prestasi kerja juga pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga dapat membuat para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan.

Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik dari pekerjaannya, artinya karyawan dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan. Standar penilaian prestasi kerja dibuat oleh perusahaan dengan memperhatikan kebijakan-kebijakan yang ada. Penilaian prestasi kerja tersebut meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kerja sama dengan rekan kerja. Hasil penilaian prestasi kerja pada karyawan sangat penting peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan keputusan dalam pemberian imbalan, untuk kepentingan mutasi karyawan, guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, dan membantu karyawan menentukan rencana karirnya (Siagian, 2018).

Penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi memerlukan tingkat ketelitian yang lebih tinggi penilaian dalam prestasi kerja digunakan untuk menentukan kemungkinan karyawan untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi (Anyim *et al*, 2011). Penelitian ini mengambil objek pada PT. Pegadaian yang berpusat pada kantornya. Pegadaian merupakan lembaga satu-satunya yang menjalankan usaha gadai. Usaha gadai adalah aktivitas menjaminkan barang-barang berharga kepada pihak pegadaian, guna memperoleh sejumlah uang dan barang yang sudah dijaminkan akan ditebus kembali sesuai dengan perjanjian antara nasabah dengan lembaga pegadaian. Banyak karyawan di PT. Pegadaian tidak semua memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan, karena keterbatasan jabatan yang ada. Jika kriteria penilaian di dalam promosi jabatan sudah terpenuhi, tetapi kesempatan guna mengisi jabatan sedang kosong atau belum ada, maka promosi jabatan belum bisa dilaksanakan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Pudji Herijanto, Nilawati Fiernaningsih & Eko Boedhi Santoso (2019) menyatakan bahwa prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan hasil pengujian secara simultan. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Khairun Nisa Hasibuan, Fariaman Purba & Taufik Parinduri (2021) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar.

Tabel 1.1 DAFTAR KPI HUMAS

Tingkat Pencapaian KPI	Skor Kinerja
1. Tercapai sesuai sasaran (100%)	4 (sangat baik)
2. Tercapai 80% - 99% dari sasaran	3 (baik)
3. Tercapai 70% - 79% dari sasaran	1 (cukup)
4. Tercapai 50% - 69% dari sasaran	0 (kurang baik)
5. Tercapai kurang dari 50% dari sasaran	0 (buruk)

* Seluruh KPI diukur dalam periode tahunan kecuali jika ada ketentuan khusus

Sumber: PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan (2022)

Tabel 1.2 Data Masa Kerja dan Jabatan

MASA KERJA	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE
2-5 Tahun	14	28%
6-10 Tahun	12	24%
11-15 Tahun	11	22%
16-20 Tahun	11	22%
≥ 21 Tahun	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber: PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan (2022)

Namun berdasarkan KPI ternyata ada karyawan yang KPI-nya bagus tetapi belum juga kunjung dipromosikan, masih terdapat karyawan yang terlebih dahulu datang dan pulang tidak tetap pada waktunya, dan adanya beberapa karyawan yang kurang dalam melakukan kerja sama dengan rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN PRESTASI KERJA PADA PROMOSI JABATAN KARYAWAN PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan terdapat karyawan yang KPI-nya bagus tetapi belum dipromosikan.
2. Disiplin pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sudah cukup baik, namun masih terdapat karyawan yang terlebih dahulu datang dan pulang tidak tetap pada waktunya.
3. Prestasi kerja pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sudah cukup baik, namun masih ada beberapa karyawan yang kurang dalam melakukan kerja sama dengan rekan kerja.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Terdapat dua buah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Disiplin kerja (X_1), Prestasi kerja (X_2). Sedangkan variabel terkait yang digunakan adalah Promosi jabatan (Y).
- b. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.
- c. Sumber data berasal dari jawaban para pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan yang dijadikan sebagai responden melalui kuesioner.
- d. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 24.0.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumus masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.
- b. Apakah prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.
- c. Apakah disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui analisis dari disiplin kerja secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.
- b. Mengetahui analisis dari prestasi kerja secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.
- c. Mengetahui analisis dari disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh para mahasiswa

ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana analisis dari Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian kantor wilayah Medan, maka diharap pihak manajemen kantor PT. Pegadaian kantor wilayah I Medan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk kenaikan jabatan pegawai yang dimiliki.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Pudji Herijanto, Nilawati Fiernaningsih & Eko Boedhi Santoso

pada tahun 2019 yang berjudul: Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 yang berjudul: Analisis Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT.Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. **Variabel Penelitian** : pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu Prestasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Promosi Jabatan (Y). pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan dua buah variabel bebas yaitu: Disiplin Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Jabatan (Y).
2. **Waktu Penelitian** : waktu penelitian terdahulu dilakukan di bulan Juni 2019. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada di tahun 2023-2024.
3. **Tempat Penelitian** : tempat penelitian terdahulu dilakukan di Perum Jasa Tirta I Malang. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.
4. **Objek Penelitian, Populasi dan Sampel** : populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan Perum Jasa Tirta I Malang dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang dan sampel yang diambil juga sebanyak 40 orang karyawan sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan yang berjumlah 50 orang pegawai dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 orang pegawai sebagai responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoretis

1. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan (*recruiting*) pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya sehingga pengadaan (*procurement*) karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relative kecil/tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan

menurun. Penarikan dan pengadaan karyawan semakin sulit bagi perusahaan bersangkutan.

Begitu besarnya peranan promosi karyawan maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan.

Program promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan yang dapat dipromosikan dalam perusahaan bersangkutan. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan, maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh.

Pengertian promosi menurut Hasibuan (Revisi, 2021) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Nitisemito (2016) promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan promosi dalam penelitian ini adalah

perpindahan jabatan seseorang ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

b. Asas-asas Promosi Karyawan

Asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan, yang dikemukakan Hasibuan (Revisi, 2021) yaitu:

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan, kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.

2. Keadilan

Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau *like and dislike*. Karyawan yang mempunyai peringkat (*ranking*) terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan

menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

3. Formasi

Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

c. Dasar-dasar Promosi

Hasibuan (Revisi, 2021) program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah:

1. Pengalaman

Pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan.

Kelemahannya adalah seseorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.

2. Kecakapan

Kecakapan (*ability*) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.

Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan (definisi).

Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal berikut:

- a) Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus, dan disiplin ilmu pengetahuan.
- b) Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Kecakapan di bidang ini bisa digunakan untuk pekerjaan konsultasi atau pekerjaan pelaksanaan. Kecakapan ini mengombinasikan elemen-elemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan (*directing*), penilaian (*evaluating*), dan pembaruan (*innovating*).
- c) Kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

Cara Mengukur Kecakapan (*Know-How*)

Kecakapan mempunyai ukuran lebar dan dalam. Jadi suatu pekerjaan bisa memerlukan banyak pengetahuan tetapi serba sedikit, atau sedikit pengetahuan tetapi secara mendalam. Total kecakapan adalah jumlah dari lebar dan dalam. Konsep ini sangat praktis dalam memberikan perbandingan dan penilaian terhadap bobot dari total kecakapan dalam berbagai pekerjaan, dalam hal berapa banyak pengetahuannya dan sampai berapa dalam setiap pengetahuannya.

Kesulitan mengukur kecakapan adalah menentukan tolak ukur kecakapan apakah nilai ijazah dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk mengukur kemampuan seseorang sedangkan nilai ijazah hanya mencerminkan kecerdasan seseorang pada saat ujian saja. Belum tentu orang yang nilai ijazahnya tinggi akan lebih mampu dalam praktek.

3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian maka hasil ujian kenaikan dipromosikan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman/kecakapan saja dapat diatasi.

Kebaikan

- a) Memotivasi karyawan untuk memperdalam pengetahuannya bahkan memaksa diri mengikuti pendidikan formal. Dengan demikian, perusahaan akan mempunyai karyawan yang semakin terampil.
- b) Moral karyawan akan semakin baik, bergairah, semangat, dan prestasi kerjanya semakin meningkat

karena ini termasuk elemen-elemen yang dinilai untuk promosi.

- c) Disiplin karyawan semakin baik karena disiplin termasuk elemen yang akan mendapat penilaian prestasi untuk dipromosikan.
- d) Memotivasi berkembangnya persaingan sehat dan dinamis di antara para karyawan sehingga mereka berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.
- e) Perusahaan akan menempatkan karyawan yang terbaik pada setiap jabatan sehingga sasaran optimal akan tercapai.

Kelemahannya

- a) Karyawan yang kurang mampu akan frustrasi bahkan mengundurkan diri dari perusahaan itu.
- b) Biaya perusahaan akan semakin besar karena adanya ujian kenaikan golongan.

d. Syarat-syarat Promosi

Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut.

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan masing-masing. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut menurut Hasibuan (Revisi, 2021):

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

2. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4. Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertical dalam

mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

5. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

6. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

7. Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

8. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau memersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

e. Tujuan-tujuan Promosi

Menurut Hasibuan (Revisi, 2021) yaitu:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain,

8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

f. Jenis-jenis Promosi

Jenis promosi menurut Hasibuan (Revisi, 2021) adalah promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi kering.

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah

memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.

3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Pada umumnya setiap orang ingin dipromosikan, tetapi ada juga yang tidak bersedia dipromosikan dengan alasan-alasan tertentu.

Alasan-alasan itu, antara lain sebagai berikut:

1. Perbedaan kenaikan gaji yang diterima mungkin dianggap tidak seimbang dengan tambahan tanggung jawab yang akan dilaksanakannya.
2. Mereka merasa segan meninggalkan kelompok lamanya untuk masuk ke kelompok baru yang belum pasti sikap penerimanya.
3. Keamanan pada pekerjaan yang baru selalu ada faktor-faktor ketidakpastian sedangkan pada pekerjaan yang lama mereka

telah mempunyai keahlian dan telah menguasainya. Di tempat baru ini sering terjadi gangguan keamanan seperti banjir dan lain-lain.

4. Keluarga tidak bersedia pindah ke tempat yang baru karena sakit atau pendidikan anak-anak yang kurang baik di tempat yang baru itu.
5. Kesehatan, sehingga tidak dapat memikul tanggung jawab yang semakin besar. Iklim yang tidak cocok dan seringnya berjangkit penyakit ditempat yang baru seperti malaria.
6. Tempatnya terpencil, sarana pendidikan, transportasi, hiburan, rumah sakit, adat istiadat, dan bahasa di tempat yang baru tidak cocok.

g. Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukuran yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran penilaian. (Hasibuan, 2021) mengungkapkan bahwa dimensi dan indicator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran
 - a) Kejujuran dalam bekerja
2. Disiplin
 - a) Ketaatan terhadap peraturan organisasi
 - b) Kehadiran

3. Prestasi Kerja
 - a) Pencapaian hasil kerja
4. Kerjasama
 - a) Kerjasama antara pegawai
 - b) Kerjasama dengan pimpinan
5. Kecakapan
 - a) Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas
6. Loyalitas
 - a) Bekerja secara total untuk organisasi
7. Kepemimpinan
 - a) Kemampuan membentuk *team worl*
8. Pendidikan
 - a) Pendidikan pegawai.

h. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Dalam Hasibuan (Revisi, 2021) factor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja dan Prestasi Kerja

Menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan ini dapat dikatakan bahwa promosi merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawainya atas prestasi kerjanya selama ini. Biasanya promosi yang berdasarkan prestasi keerja dilaksanakan oleh organisasi-organisasi yang sudah mapan

yang memang system prestasi kerja pegawainya sudah teratur.

2. Senioritas

Pegawai yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh promosi jabatan. Senioritas juga mengandung makna bahwa pegawai tersebut memiliki jasa dan loyalitas terhadap organisasi sehingga layak untuk memperolehnya.

3. Pengalaman

Pegawai dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi. Bisa saja organisasi merekrut pegawai dari luar organisasi untuk menduduki jabatan tertentu karna organisasi membutuhkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

4. Kompetensi

Pegawai mendapatkan promosi jabatan karena kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan oleh organisasi. Banyak pegawai muda yang mampu meraih karir yang cepat melalui promosi jabatan yang dimilikinya karna factor kompensasi yang dimilikinya.

Factor-faktor yang diuraikan tersebut saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Bisa saja karyawan memperoleh kesempatan promosi jabatan karena ia memiliki kompetensi, pengalaman, dan kinerja yang baik sehingga pertimbangan

organisasi untuk memberikannya promosi jabatan menjadi semakin kuat.

2. Disiplin Kerja

a. Konsep Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban, Afandi (2021). Disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat terhadap suatu peraturan dan ketetapan atau prosedur kerja yang ada di suatu perusahaan, Sutrisno (2016). Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya

dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup:

- 1) Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan;
- 2) Adanya kepatuhan para pengikut; dan
- 3) Adanya sanksi bagi pelanggar.

Bintoro & Daryanto (2017) Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bila mana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin arti sejati adalah hasil dari

interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma tersebut tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistic melainkan berkaitan dengan etika dan tata karma.

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim suasana pekerjaan. Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai.

Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan

tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industry, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan Afandi (2021).

c. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin menurut Afandi (2021) antara lain:

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau organisasi dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu yang lain menjadi lebih baik dan lancar.

2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Diantaranya yaitu sikap, perilaku, pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu lama. Salah satu proses personil yang ada di dalam organisasi tersebut.

3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman. Sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berkepribadian

seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tenteram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu terasa berat karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh ke depan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melalaikan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupan.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

d. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut menurut Afandi (2021) :

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun
- 3) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- 5) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahannya sedang absen

e. Sasaran Disiplin Kerja

Ada dua macam sasaran yang dituju disiplin kerja, yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok Afandi (2021).

1. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui

disiplin diri karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari karyawan dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain.

Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut berkaitan dalam dimensi waktu, dimana suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah

dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok akan memberikan andil sesuai hak dan tanggung jawabnya. Selain itu disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri bagi pengembangan disiplin diri.

Misalnya, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut merupakan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau pegawai akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja pegawai lainnya. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran. Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi dari satu mata uang. Kedua mata uang, keduanya saling melengkapi dan menunjang, dan bersifat komplementer.

Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok, sebaliknya disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

f. Macam-macam Bentuk Disiplin Pada Organisasi

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standard an peraturan yang telah ditetapkan, Afandi (2021). Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemampuan sendiri.

Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan. Jika peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib di taati oleh sema pegawai atau karyawan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

g. Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan disiplin kerja dibagi menjadi tiga menurut Afandi (2021) yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan disiplin modern berasumsi bahwa disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya, serta melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin Tradisional

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya, peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras, serta pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Adanya pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan pahami oleh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku, serta bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

h. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, di antaranya adalah Afandi (2021) :

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor Kompensasi
3. Faktor Penghargaan
4. Faktor Kemampuan
5. Faktor Keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor Lingkungan
8. Faktor Sanksi Hukuman
9. Faktor Loyalitas
10. Faktor Budaya Organisasi

i. Dimensi dan Indikator Disiplin

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah Afandi (2021) :

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2017).

Tanjung (2015) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja. Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sunyoto dalam Hasibuan (2016) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Menurut Badriyah (2018) istilah prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (Mangkunegara, 2017) yang merumuskan bahwa:

a) *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*

b) *Motivation* = *Attitude* + *Situation*

c) *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya, seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “MODAL dan KREATIF”. Modal

merupakan singkatan dari M = Mengolah, O = Otak, D = Dengan, A = Aktif, L = Lincih, sedangkan Kreatif singkatan dari K = Keinginan maju, R = Rasa ingin tahu tinggi, E = Energik, A = Analisis sistematis, T = Terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi, dan P = Pikiran luas. Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincih, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

David C. McClelland, (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja’. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Selanjutnya, McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil risiko
- c) Memiliki tujuan yang realistis
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

c. Pengertian Penilaian Prestasi Pegawai

Penilaian prestasi pegawai dikenal dengan istilah “*performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating.*”

Leon C. Megginson, (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa “*Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended*”. (Performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

Andrew E. Sikula, (Mangkunegara, 2017) menjelaskan bahwa “*Employee appraising is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing*”. (Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu).

Berdasarkan pendapat diatas, penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Pemimpin perusahaan yang memiliki prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Di samping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

d. Reliabilitas dan Validitas Penilaian Pegawai

1. Reliabilitas

Ada tiga metode untuk menentukan reliabilitas rating, Mangkunegara (2017), yaitu:

a) Perbandingan Waktu

Metode ini disebutkan pula *rate-rate* atau *test-retest method*.

Dipergunakan bilamana rate seseorang dari kelompok sama pada dua

waktu yang berbeda. Reliabilitasnya diukur dengan memperhitungkan atau menaksir dua set dari rating. Latham & Wexley berpendapat bahwa korelasi reliabilitas harus minimal 0,07 atau lebih tinggi.

b) Realitas Antar Pegawai

Metode ini digunakan apabila pegawai yang sama dibandingkan dengan dua pegawai. Seperti rating dapat juga diukur dengan memperhitungkan korelasi di antara dua yang telah ditentukan. Latham & Wexley berpendapat bahwa korelasi interrater pa ling sedikit 0,06 dan diharapkan korelasinya lebih tinggi.

c) Ketetapan Internal

Metode ini dipergunakan apabila beberapa atau banyak item dalam system rating ditujukan untuk mengukur basis factor yang sama. Sebagai contoh, item-item ditujukan untuk mengukur “Ketergantungan”. Latham & Wexley berpendapat bahwa reliabilitas tipe ini dapat diterima minimum korelasinya 0,80.

2. Validitas

Ada tiga validitas yaitu *content validity*, *criterion-related validity* dan *construct validity*.

a) *Content Validity*

Menentukan *content validity* pada umumnya dibuat berdasarkan pertimbangan para ahli dengan memperhatikan relevansi dari system ranting “content” yang dimaksudkan untuk mengukur

beberapa aspek dari *job performance* sebagai konfirmasi dari *job* analisis.

b) Criterion-related Validity

Untuk memperluas rating yang berhubungan dengan beberapa “true” kriteria apa saja dari system rating yang dimaksud untuk mengukur *job performance*.

c) Construct Validity

Pada umumnya digunakan pada ranting yang dimaksudkan untuk mengukur beberapa kualitas manusia atau “construct”, seperti kreativitas.

e. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Mangkunegara (2017) menjelaskan indicator prestasi kerja yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Banyak hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan

2. Kualitas Kerja

Mutu gari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

3. Kerjasama

Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4. Inisiatif

Bersembangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2 1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Penelitian & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Andi Setiawan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Penilaian Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yuasa Battery Indonesia Tangerang)	Disiplin Kerja	Promosi Jabatan	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan
2	Pudji Herijanto, Nilawati Fiernaningsih, Eko Boedhi Santoso (2019)	Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang	Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja	Promosi Jabatan	Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan
3	Hamsyah Moch Macfud (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Produksi Pada PT.Sinar Mulia Box Gresik	Disiplin Kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja	Promosi Jabatan	Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi Parsial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan
4	Pebi Julianto (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada	Disiplin Kerja	Prestasi Kerja	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap

No	Penelitian & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci				prestasi kerja pegawai pada puskesmas kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci adalah signifikan
5	Sugeng Riyaldi (2020)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT.BAMBI	Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	Promosi Jabatan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel penilaian prestasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT.BAMBI cabang Graha 17, Petojo, Jakarta Pusat
6	Rifatul Masluchi, Paring Wahyudi & Eva Mufidah (2018)	Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan	Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja	Promosi Jabatan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan
7	Mujahidah (2019)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan	Penilaian Prestasi Kerja	Promosi Jabatan	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada persamaan sub structural 1 secara simultan kinerja pegawai dan perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan
8	Febriana Irianto Putri (2018)	Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin, Komitmen & Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari)	Prestasi Kerja, Disiplin, Komitmen & Pengalaman Kerja	Promosi Jabatan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dari variabel prestasi kerja, disiplin, komitmen dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan
9	Rini Hayati Pane (2021)	Pengaruh Disiplin, Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap	Disiplin, Prestasi Kerja & Loyalitas	Promosi Jabatan	Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan disiplin dan

No	Penelitian & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Promosi Jabatan Pada PT.Astra International Tbk Medan			Berganda	prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan
10	Mochamad Lutfi (2019)	Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro	Prestasi Kerja Karyawan	Promosi Jabatan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja terhadap promosi jabatan berpengaruh signifikan dengan p Value 0,00 kurang dari 0,05 yang dapat dilihat dari table Anova bahwa memiliki pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan

Sumber: Oleh Penulis (2023)

C. Kerangka Konseptual

(Manullang dan Pakpahan, 2014) menjelaskan bahwa kerangka konseptual menjelaskan hubungan antara variable yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah berdasarkan tinjauan pustaka, kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variable, jenis serta hubungan antar variabel. Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoretis pertautan antara variabel yang diteliti. Sehingga secara teoretis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Afandi (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Setiawan (2018) secara keseluruhan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan.

2. Pengaruh Prestasi Kerja(X₁) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pudji Herijanto, Nilawati Fiernaningsih, Eko Boedhi Santoso (2019) prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

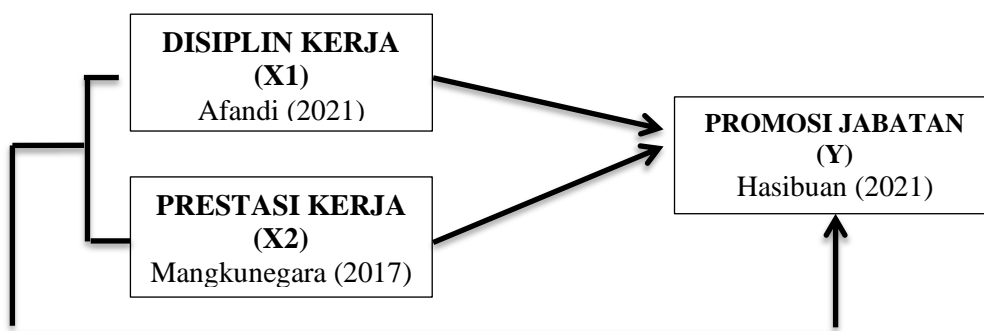
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

promosi menurut Hasibuan (2021) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi promosi jabatan menurut Hasibuan (Revisi 2021) yaitu:

- a) Kejujuran
- b) Disiplin
- c) Prestasi Kerja
- d) Kerjasama

- e) Kecakapan
- f) Loyalitas kepemimpinan
- g) Komunikatif
- h) Pendidikan

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti di samping mengemukakan deskripsi teoretis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut.



Gambar 2 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Penulis (2023)

D. Hipotesis

(Manullang dan Pakpahan, 2014) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil,

maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah dari penelitian ini yaitu;

1. H₁

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

2. H₂

Prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

3. H₃

Disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Regresi linear berganda digunakan karena pada penelitian ini akan dicari pengetahuan dari variabel bebas (**X**) terhadap variabel terikat (**Y**) baik secara parsial maupun secara simultan, (Manullang dan Pakpahan, 2014).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan yang terletak di jalan Pegadaian No.112, A U R, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20151.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada label dibawah ini:

Tabel 3 1 Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Agustus 2023				September 2023				Oktober 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024				Feb 24
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Pengajuan Judul	■																								
2	Observasi Awal		■																							
3	Penulisan Proposal			■	■																					
4	Revisi proposal				■	■	■																			
5	Seminar Proposal					■	■																			
6	Persiapan Instrumen								■	■																
7	Pengumpulan Data										■															
8	Pengolahan Data											■	■													
9	Analisis & Evaluasi													■	■	■										
10	Penulisan Laporan																	■	■							
11	Revisi dan Evaluasi																			■	■	■	■	■	■	
12	Sidang Meja Hijau																									■

Sumber: Oleh Penulis (2023)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

(Manullang dan Pakpahan, 2014) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

(Manullang dan Pakpahan, 2014) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. (Manullang dan Pakpahan, 2014) menjelaskan penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Penelitian yang memiliki jumlah subjek yang besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-50% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik. Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 50 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel jenuh terkecuali (pemimpin wilayah). Sehingga populasi pada penelitian ini berjumlah 50 pegawai dan untuk sebagai sampel berjumlah 50 pegawai dengan formasi jabatan sebagai berikut :

Tabel 3 2 Daftar Pegawai di Setiap Formasi Jabatan PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

Formasi	Jumlah
Administrator	9
Pranata	19
Sales Channel	1
Kepala Bagian	11
Kepala Departemen	5
Pengelola Unit	2
Deputy Operasional	2
Profesional	1
TOTAL	50

Sumber: PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan (2022)

D. Jenis dan Sumber Data

(Manullang dan Pakpahan, 2014) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

(Manullang dan Pakpahan, 2014) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sedapat mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

(Manullang dan Pakpahan, 2014) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu symbol, atau lambing yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a) Variabel Terikat (Y)

(Manullang dan Pakpahan, 2014) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel

bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti.

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah promosi jabatan yaitu perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar, Hasibuan (Revisi 2021).

b) Variabel Bebas (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat, variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

1) Disiplin Kerja (X_1)

Suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Afandi (2021).

2) Prestasi Kerja (X_2)

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2017).

F. Definisi Operasional

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan table sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Promosi Jabatan (Y)	Perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Hasibuan (2021)	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi Kerja 4. Kerjasama 5. Kecakapan 6. Loyalitas 7. Kemimpinan 8. Pendidikan Hasibuan (2021)	likert
2	Disiplin Kerja (X ₁)	Suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Afandi (2021)	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja Afandi (2021)	likert
3	Prestasi Kerja (X ₂)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2017).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kerjasama 4. Inisiatif Mangkunegara (2017)	likert

Sumber: Oleh Penulis (2023)

G. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Manullang dan Pakpahan (2014) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negative. Umumnya skala *likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan 5,4,3,2,1. Skala *likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau table ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3 4 Instrumen Skala Likert

No	skala	skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

H. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas dan hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrument yang teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliable, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya, Manullang dan Pakpahan (2014).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

I. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner,

dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau tidak sah, sedangkan $r_{kritis} = 0,30$.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliable.

Instrument dikatakan reliable apabila instrument tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data Karen instrument sudah baik.

Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,7.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistic yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) P-P Plot

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic Kolmogorov Smirnov (K-S). pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari : Manullang dan Pakpahan (2014).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Beberapa alternative solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Promosi Jabatan

a = Konstanta

B = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Bebas Prestasi Kerja

e = Kesalahan Penduga

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistic. Rumus uji F sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014)

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Bebas (independen)

n = Jumlah Anggota Sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) Ho artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X_1), dan prestasi kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat promosi jabatan (Y)
- 2) Ha artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X_1), dan prestasi kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat promosi jabatan (Y)

Pengujian menggunakan uji F adalah :

- 1) Terima Ho (Tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$
- 2) Terima Ha (Tolak Ho), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014)

$$t = \frac{r_p \sqrt{(n - k)}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel (bebas+terikat)

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai t_{hitung} positif:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$
- 2) Terima H_a (Tolak H_0) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$

Untuk nilai t_{hitung} negative:

1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $sig > 0,05$

2) Terima H_a (Tolak H_0) jika $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $sig < 0,05$

Untuk menghitung nilai t_{tabel} yaitu tentukan dk dengan menggunakan rumus : $dk = n-2$, dan dengan melihat table t didapat t_{tabel} (taraf signifikansi 0,05)

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Manullang dan Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono, (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu : (Sugiyono, 2016)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negative terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi - 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negating sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variable lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman table berikut:

Tabel 3.5. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan..

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

Sejarah Pegadaian dimulai pada zaman era kolonial saat Pemerintah Belanda (VOC) mendirikan Bank *van Leening* yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816), Bank *Van Leening* milik pemerintah dibubarkan, dan masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari Pemerintah Daerah setempat ("*liecentie stelsel*"). Namun metode tersebut berdampak buruk pemegang lisensi menjalankan praktik rentenir atau lintah darat yang dirasakan kurang menguntungkan pemerintah berkuasa (Inggris). Oleh karena itu metode "*liecentie stelsel*" diganti menjadi "*pacth stelsel*" yaitu pendirian pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayar pajak yang tinggi kepada pemerintah daerah.

Pada saat Belanda berkuasa kembali, *pacth stelsel* tetap dipertahankan dan menimbulkan dampak yang sama. Pemegang hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda menerapkan apa yang disebut dengan "*cultuur stelsel*" di mana dalam kajian tentang pegadaian saran yang dikemukakan adalah sebaiknya kegiatan pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah

agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Staatsblad No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi, Jawa Barat. Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian.

Pada masa pendudukan Jepang gedung kantor pusat Jawatan Pegadaian yang terletak di Jalan Kramat Raya 162, Jakarta dijadikan tempat tawanan perang dan kantor pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke jalan Kramat Raya 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa pemerintahan Jepang baik dari sisi kebijakan maupun struktur organisasi Jawatan Pegadaian. Jawatan Pegadaian dalam bahasa Jepang disebut '*Sitji Eigeikyuku*', Pimpinan Jawatan Pegadaian dipegang oleh orang Jepang yang bernama Ohno-San dengan wakilnya orang pribumi yang bernama M. Saubari.

Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia yakni zaman era kemerdekaan, kantor Jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karanganyar, Kebumen karena situasi perang yang kian memanas. Agresi Militer Belanda II memaksa kantor Jawatan Pegadaian dipindah lagi ke Magelang. Pasca perang kemerdekaan kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian dikelola oleh Pemerintah Republik Indonesia. Dalam masa ini, Pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian

berdasarkan Peraturan Pemerintah No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan), dan selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah No.10/1990 (yang diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (Perum). Kemudian pada tahun 2011, perubahan status kembali terjadi yakni dari Perum menjadi Perseroan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.51/2011 yang ditandatangani pada 13 Desember 2011. Namun, perubahan tersebut efektif setelah anggaran dasar diserahkan ke pejabat berwenang pada 1 April 2012..

b. Visi dan Misi PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

1) Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah ke bawah.

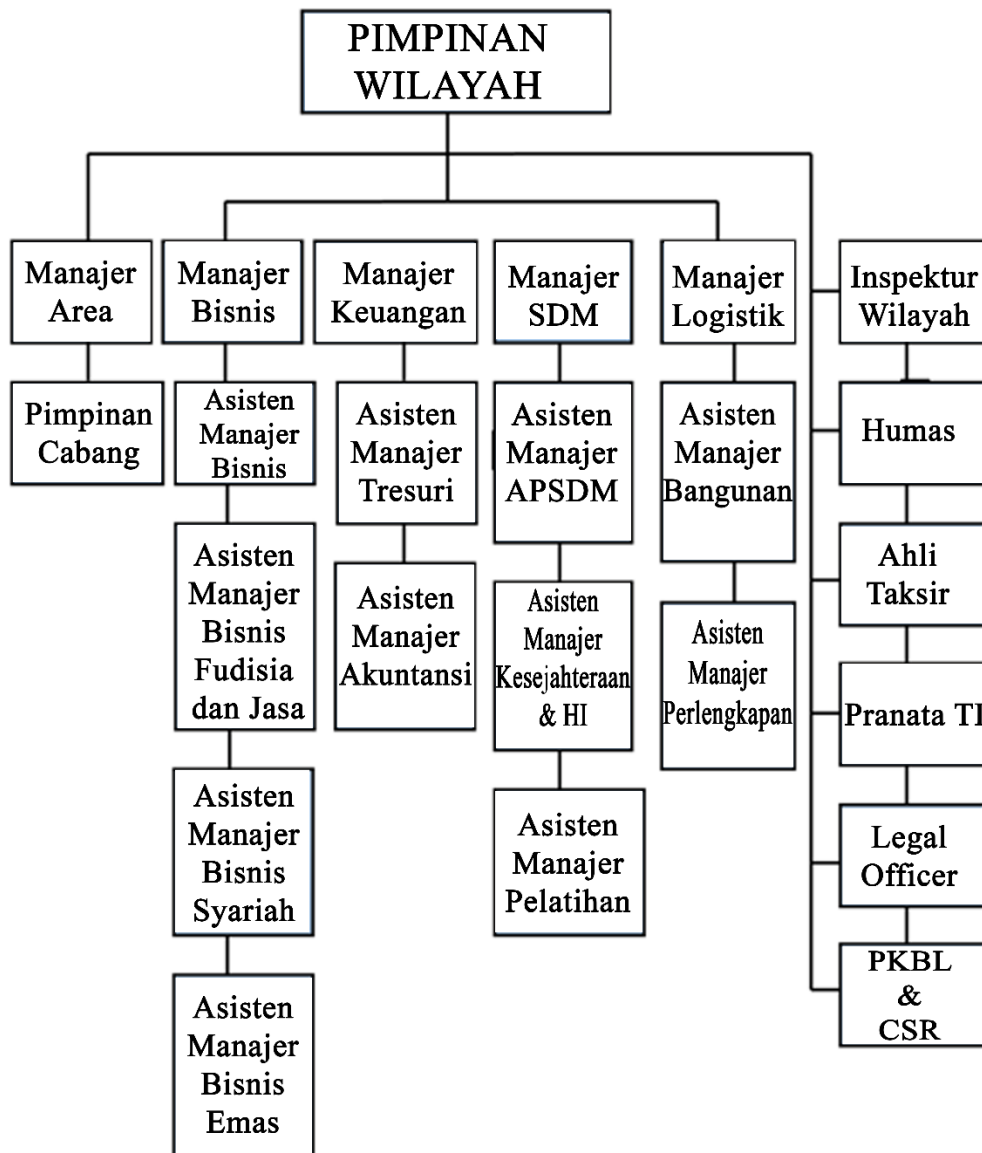
2) Misi

- a) Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah ke bawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
- b) Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh Pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

- c) Membantu Pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan

c. Struktur Organisasi PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

Struktur Organisasi dari PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

Sumber: PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan (2023)

2. Frekuensi Karakteristik Responden

pada penelitian ini, terdapat 50 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui Frekuensi dari responden yang terdiri dari:

a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	22	44,0	44,0	44,0
	Wanita	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 50 responden, 22 orang responden (44,0%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 28 orang responden (56,0%) adalah wanita. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 56,0%.

b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Di Bawah 26 Tahun	7	14,0	14,0	14,0
	26-30 Tahun	9	18,0	18,0	32,0
	31-35 Tahun	11	22,0	22,0	54,0
	36-40 Tahun	9	18,0	18,0	72,0
	41-45 Tahun	7	14,0	14,0	86,0
	46-50 Tahun	4	8,0	8,0	94,0
	51-55 Tahun	3	6,0	6,0	100,0
	Di Atas 55 Tahun	0	0	0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 50 responden, terdapat 7 orang responden (14,0%) yang berusia kurang dari 26 tahun, 9 orang responden (18,0%) di antaranya berusia 26-30 tahun, 11 orang responden (22,0%) di antaranya berusia 31-35 tahun, 9 orang responden (18,0%) di antaranya berusia 36-40 tahun, 7 orang responden (14,0%) di antaranya berusia 41-45 tahun, 4 orang responden (8,0%) di antaranya berusia 46-50 tahun, 3 orang responden (6,0%) di antaranya berusia 51-55 tahun, dan tidak ada seorang pun responden (0,0%) di antaranya berusia di atas di atas 55 tahun. Hal ini menunjukkan usia pegawai yang bekerja di pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan cukup beragam dengan mayoritas pegawai berusia 31 - 35 tahun dengan persentase sebesar 22,0%.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	4	8,0	8,0	8,0
	Diploma-3	6	12,0	12,0	20,0
	Strata-1	35	70,0	70,0	90,0
	Strata-2	5	10,0	10,0	100,0
	Strata-3	0	0,0	0,0	100,0
		Total	50	100,0	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 50 responden, 4 orang responden (8,0%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 6 orang responden (12,0%) di antaranya berpendidikan terakhir Diploma-3, 35 orang responden (70,0%) berpendidikan terakhir Strata-1, 5 orang responden (10,0%) berpendidikan terakhir Strata-2, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir Strata-3. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai yang bekerja di pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan berpendidikan terakhir Strata-1 dengan persentase sebesar 70,0%.

d. Masa Kerja Responden

Frekuensi data dari karakteristik masa kerja responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang dari 1 Tahun	0	0,0	0,0	0,0
	1 - 5 Tahun	14	28,0	28,0	28,0
	6 - 10 Tahun	12	24,0	24,0	52,0
	11 - 15 Tahun	11	22,0	22,0	74,0
	16 - 20 Tahun	11	22,0	22,0	96,0
	Lebih dari 20 Tahun	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 50 responden, tidak seorang pun responden (0,0%) yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 14 orang responden (28,0%) yang memiliki masa kerja 1-5 tahun, 12 orang responden (24,0%) yang memiliki masa kerja 6-10 tahun, 11 orang responden (22,0%) yang memiliki masa kerja 11-15 tahun, 11 orang responden (22,0%) yang memiliki masa kerja 16-20 tahun, dan sisanya 2 orang responden (4,0%) yang memiliki masa kerja di atas 20 tahun. Hal ini

menunjukkan mayoritas pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan memiliki masa kerja 1 – 5 tahun dengan persentase sebesar 28,0%.

e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Belum Menikah	13	26,0	26,0	26,0
	Menikah	36	72,0	72,0	98,0
	Cerai Mati/Hidup	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 50 responden, terdapat 13 orang responden (26,0%) yang berstatus belum menikah, 36 orang responden (72,0%) yang telah menikah, dan sisanya 1 orang responden (2,0%) yang berstatus ceraimati/hidup. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan telah menikah dengan persentase sebesar 72,0%.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Netral	(N)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016)

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Oleh karena itu, setiap pertanyaan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Disiplin Kerja (X₁)

Indikator dalam pengukuran disiplin kerja terbagi menjadi enam buah indikator, yaitu: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

1) Masuk Kerja Tepat Waktu

Indikator Masuk Kerja Tepat Waktu memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X_{1,1} dan pertanyaan X_{1,2}. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{1,1} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{1,1}

Pernyataan X_{1,1}					
Pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai jam masuk kantor					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	7	14,0	14,0	14,0
	Netral	4	8,0	8,0	22,0
	Setuju	20	40,0	40,0	62,0
	Sangat Setuju	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 20 orang responden (40,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{1,1} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0200 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai memang selalu hadir tepat waktu sesuai jam masuk kantor.

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{1,2} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{1,2}

Pernyataan X_{1,2}					
Pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang kantor					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Netral	8	16,0	16,0	22,0
	Setuju	20	40,0	40,0	62,0
	Sangat Setuju	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 20 orang responden

(40,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{1,2} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1000 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai memang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang kantor.

2) Penggunaan Waktu Secara Efektif

Indikator Penggunaan Waktu Secara Efektif memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X_{1,3} dan pertanyaan X_{1,4}. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{1,3} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{1,3}

Pernyataan X _{1,3}					
Pegawai tidak meninggalkan kantor di saat jam kerja untuk urusan pribadi					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	6	12,0	12,0	14,0
	Setuju	21	42,0	42,0	56,0
	Sangat Setuju	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 22 orang responden (44,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{1,3} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2800 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar tidak meninggalkan kantor di saat jam kerja untuk urusan pribadi.

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan $X_{1,4}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,4}$

Pernyataan $X_{1,4}$					
Pegawai tidak suka mengerjakan urusan atau pekerjaan pribadi saat jam kerja di kantor					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	6,0
	Netral	5	10,0	10,0	16,0
	Setuju	21	42,0	42,0	58,0
	Sangat Setuju	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 21 orang responden (42,0%) memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{1,4}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1800 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang tidak suka mengerjakan urusan atau pekerjaan pribadi saat jam kerja di kantor.

3) Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja

Indikator Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja memiliki tiga buah pertanyaan, yaitu pertanyaan $X_{1,5}$ dan pertanyaan $X_{1,6}$. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan $X_{1,5}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{1,5}

Pernyataan X_{1,5}					
Pegawai selalu meminta izin atasan jika terpaksa tidak hadir bekerja					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	6,0
	Netral	4	8,0	8,0	14,0
	Setuju	21	42,0	42,0	56,0
	Sangat Setuju	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 22 orang responden (44,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{1,5} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2200 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar selalu meminta izin atasan jika terpaksa tidak hadir bekerja.

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{1,6} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{1,6}

Pernyataan X_{1,6}					
Pegawai berusaha untuk tetap hadir bekerja kecuali jika terjadi hal-hal yang emergency atau benar-benar serius					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	5	10,0	10,0	12,0
	Setuju	22	44,0	44,0	56,0
	Sangat Setuju	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 22 orang responden

(44,0%) memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{1,6}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3000 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar berusaha untuk tetap hadir bekerja kecuali jika terjadi hal-hal yang emergency atau benar-benar serius.

4) Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan

Indikator Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan $X_{1,7}$ dan pertanyaan $X_{1,8}$. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan $X_{1,7}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,7}$

Pernyataan $X_{1,7}$					
Pegawai mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	4	8,0	8,0	12,0
	Setuju	21	42,0	42,0	54,0
	Sangat Setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 23 orang responden (46,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{1,7}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3000 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik

dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan.

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan $X_{1,8}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,8}$

Pernyataan $X_{1,8}$					
Pegawai mematuhi prosedur kerja yang berlaku di perusahaan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Netral	4	8,0	8,0	8,0
	Setuju	21	42,0	42,0	50,0
	Sangat Setuju	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 25 orang responden (50,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{1,8}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4200 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mematuhi prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.

5) Target Pekerjaan

Indikator Target Pekerjaan memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan $X_{1,9}$ dan pertanyaan $X_{1,10}$. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan $X_{1,9}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{1,9}

Pernyataan X_{1,9}					
Pegawai mampu menyelesaikan setiap target tugas yang diberikan perusahaan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Netral	5	10,0	10,0	16,0
	Setuju	18	36,0	36,0	52,0
	Sangat Setuju	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 24 orang responden (48,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{1,9} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2600 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan setiap target tugas yang diberikan perusahaan.

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{1,10} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{1,10}

Pernyataan X_{1,10}					
Pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	6,0
	Netral	7	14,0	14,0	20,0
	Setuju	16	32,0	32,0	52,0
	Sangat Setuju	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 24 orang responden

(48,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{1,10} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2000 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

6) Membuat Laporan Kerja Harian

Indikator Membuat Laporan Kerja Harian memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X_{1,11} dan pertanyaan X_{1,12}. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{1,11} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{1,11}

Pernyataan X_{1,11}					
Pegawai rajin membuat laporan hasil kerja sebagai bukti pertanggungjawaban					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Netral	6	12,0	12,0	20,0
	Setuju	13	26,0	26,0	46,0
	Sangat Setuju	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 27 orang responden (54,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{1,11} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2600 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar rajin membuat laporan hasil kerja sebagai bukti pertanggungjawaban.

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan $X_{1,12}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{1,12}$

Pernyataan $X_{1,12}$					
Pegawai bersikap jujur dalam membuat laporan hasil kerja					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	7	14,0	14,0	18,0
	Setuju	13	26,0	26,0	44,0
	Sangat Setuju	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3400			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 28 orang responden (56,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{1,12}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3400 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar bersikap jujur dalam membuat laporan hasil kerja.

b. Prestasi Kerja (X_2)

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, dan inisiatif.

1) Kuantitas Kerja

Indikator Kuantitas Kerja memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan $X_{2,1}$, dan $X_{2,2}$. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang

responden terhadap pertanyaan $X_{2,1}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,1}$

Pernyataan $X_{2,1}$					
Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sebelum deadline yang diberikan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	6,0
	Netral	4	8,0	8,0	14,0
	Setuju	17	34,0	34,0	48,0
	Sangat Setuju	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 26 orang responden (52,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{2,1}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3000 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sebelum deadline yang diberikan.

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan $X_{2,2}$ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{2,2}

Pernyataan X_{2,2}					
Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	5	10,0	10,0	12,0
	Setuju	15	30,0	30,0	42,0
	Sangat Setuju	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4400			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 29 orang responden (58,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{2,2} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4400 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan.

2) Kualitas Kerja

Indikator Kualitas Kerja memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X_{2,3}, dan X_{2,4}. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{2,3} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{2,3}

Pernyataan X_{2,3}					
Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	4	8,0	8,0	12,0
	Setuju	28	56,0	56,0	68,0
	Sangat Setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 28 orang responden (56,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{2,3}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1600 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai memang mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan.

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{24} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan $X_{2,4}$

Pernyataan $X_{2,4}$					
Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan SOP perusahaan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	6	12,0	12,0	14,0
	Setuju	17	34,0	34,0	48,0
	Sangat Setuju	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 26 orang responden (52,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan $X_{2,4}$ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3600 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mampu memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan SOP perusahaan.

3) Kerjasama

Indikator Kerjasama memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X_{2,5}, dan pertanyaan X_{2,6}. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{2,5} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{2,5}

Pernyataan X_{2,5}					
Pegawai memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	7	14,0	14,0	18,0
	Setuju	18	36,0	36,0	54,0
	Sangat Setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2400			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 23 orang responden (46,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{2,5} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2400 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik.

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{2,6} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{2,6}

Pernyataan X_{2,6}					
Pegawai tidak merasa keberatan untuk berbagai informasi dengan rekan kerja yang lain untuk mendukung pekerjaan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	4	8,0	8,0	12,0
	Setuju	22	44,0	44,0	56,0
	Sangat Setuju	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 22 orang responden (44,0%) memberikan jawaban setuju atau sangat setuju terhadap pertanyaan X_{2,6} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2800 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar tidak merasa keberatan untuk berbagai informasi dengan rekan kerja yang lain untuk mendukung pekerjaan.

4) Inisiatif

Indikator Inisiatif memiliki dua buah pertanyaan, yaitu pertanyaan X_{2,7}, dan X_{2,8}. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{2,7} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{2,7}

Pernyataan X_{2,7}					
Pegawai berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang dapat meringankan pekerjaan esok hari					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	3	6,0	6,0	8,0
	Setuju	17	34,0	34,0	42,0
	Sangat Setuju	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 29 orang responden (58,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{2,7} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4800 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang dapat meringankan pekerjaan esok hari.

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan X_{2,8} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan X_{2,8}

Pernyataan X_{2,8}					
Pegawai mampu menemukan cara lain untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat atau lebih baik					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	8	16,0	16,0	20,0
	Setuju	17	34,0	34,0	54,0
	Sangat Setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 23 orang responden (46,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{2,8} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2200 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mampu menemukan cara lain untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat atau lebih baik.

c. Promosi Jabatan (Y)

Indikator dalam pengukuran promosi jabatan terbagi menjadi delapan buah indikator, yaitu: kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, dan pendidikan.

1) Kejujuran

Indikator Kejujuran memiliki sebuah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y₁. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan Y₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan Y₁

Pernyataan Y₁					
Pegawai selalu berperilaku jujur dalam menjalankan tugas					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,0
	Netral	6	12,0	12,0	16,0
	Setuju	22	44,0	44,0	60,0
	Sangat Setuju	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1800			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 22 orang responden (44,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1800 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai memang selalu berperilaku jujur dalam menjalankan tugas.

2) Disiplin

Indikator Disiplin memiliki sebuah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y₂. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan Y₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan Y₂

Pernyataan Y ₁					
Pegawai memiliki sikap ketaatan pada peraturan yang berlaku di perusahaan dengan baik					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	5	10,0	10,0	12,0
	Setuju	14	28,0	28,0	40,0
	Sangat Setuju	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 30 orang responden (60,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4600 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik

dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar memiliki sikap ketaatan pada peraturan yang berlaku di perusahaan dengan baik.

3) Prestasi Kerja

Indikator Prestasi Kerja memiliki sebuah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y₃. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan Y₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan Y₃

Pernyataan Y₃					
Pegawai selalu mencapai hasil kerja					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	10	20,0	20,0	24,0
	Setuju	23	46,0	46,0	70,0
	Sangat Setuju	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 23 orang responden (46,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0200 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai memang selalu mencapai hasil kerja.

4) Kerjasama

Indikator Kerjasama memiliki sebuah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y₄. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan Y₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.31. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan Y₄

Pernyataan Y₄					
Pegawai sering berkoordinasi dengan rekan kerja di satu divisi ataupun divisi lain untuk mempermudah pekerjaan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	6	12,0	12,0	14,0
	Setuju	15	30,0	30,0	44,0
	Sangat Setuju	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 28 orang responden (56,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4000 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar sering berkoordinasi dengan rekan kerja di satu divisi ataupun divisi lain untuk mempermudah pekerjaan.

5) **Kecakapan**

Indikator Kecakapan memiliki sebuah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y₅. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan Y₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan Y₅

Pernyataan Y₅					
Pegawai memiliki pengetahuan berkaitan tugasnya					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	6	12,0	12,0	16,0
	Setuju	16	32,0	32,0	48,0
	Sangat Setuju	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 26 orang responden (52,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₅ dengan rata-rata jawaban sebesar 4,3200 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar memiliki pengetahuan berkaitan tugasnya.

6) Loyalitas

Indikator Loyalitas memiliki sebuah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y₆. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan Y₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan Y₆

Pernyataan Y₆					
Pegawai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	8	16,0	16,0	18,0
	Setuju	18	36,0	36,0	54,0
	Sangat Setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2600			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 23 orang responden (46,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2600 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar selalu menyelesaikan tugas yang diberikan.

7) Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan memiliki sebuah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y₇. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan Y₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan Y₇

Pernyataan Y₇					
Pegawai dapat bekerja secara team					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	4,0
	Netral	2	4,0	4,0	8,0
	Setuju	19	38,0	38,0	46,0
	Sangat Setuju	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,4000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 27 orang responden (54,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4000 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik

dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar dapat bekerja secara team.

8) Pendidikan

Indikator Pendidikan memiliki sebuah pertanyaan, yaitu pertanyaan Y₈. Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden terhadap pertanyaan Y₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Hasil Rekapitulasi Jawaban dari Pertanyaan Y₈

Pernyataan Y₈					
Pendidikan pegawai sesuai dengan bidang kerjanya					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Netral	8	16,0	16,0	18,0
	Setuju	25	50,0	50,0	68,0
	Sangat Setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1200			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil rekapitulasi jawaban dari 50 orang responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 25 orang responden (50,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1200 yang menunjukkan rekapitulasi jawaban responden berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pendidikan pegawai benar-benar sesuai dengan bidang kerjanya.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui

keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} yang bernilai 0,3, di mana: (Manullang & Pakpahan, 2014)

- 1) Bila $r_{hitung} > 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.36. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,348	0,3	Valid
2	$X_{1,1}$	0,611	0,3	Valid
3	$X_{1,2}$	0,642	0,3	Valid
4	$X_{1,4}$	0,796	0,3	Valid
5	$X_{1,5}$	0,823	0,3	Valid
6	$X_{1,6}$	0,375	0,3	Valid
7	$X_{1,7}$	0,648	0,3	Valid
8	$X_{1,8}$	0,599	0,3	Valid
9	$X_{1,9}$	0,843	0,3	Valid
10	$X_{1,10}$	0,736	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
11	X _{1,11}	0,429	0,3	Valid
12	X _{1,12}	0,712	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.36 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.37. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{2,1}	0,823	0,3	Valid
2	X _{2,1}	0,407	0,3	Valid
3	X _{2,2}	0,490	0,3	Valid
4	X _{2,4}	0,570	0,3	Valid
5	X _{2,5}	0,562	0,3	Valid
6	X _{2,6}	0,606	0,3	Valid
7	X _{2,7}	0,326	0,3	Valid
8	X _{2,8}	0,502	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.37 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Prestasi Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.38. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Promosi Jabatan (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y _{,1}	0,687	0,3	Valid
2	Y _{,1}	0,425	0,3	Valid
3	Y _{,2}	0,470	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
4	Y _{,4}	0,499	0,3	Valid
5	Y _{,5}	0,376	0,3	Valid
6	Y _{,6}	0,684	0,3	Valid
7	Y _{,7}	0,347	0,3	Valid
8	Y _{,8}	0,449	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.38 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Promosi Jabatan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Manullang & Pakpahan (2014) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat

dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal (Sujarweni, 2016: 239).

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.39. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Disiplin Kerja (X_1)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,901	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.39 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,901. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.40. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Prestasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics Prestasi Kerja (X ₂)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,818	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.40 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,818. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel prestasi kerja (X₂) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.41. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Promosi Jabatan (Y)

Reliability Statistics Promosi Jabatan (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,786	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.41 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,786. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Promosi Jabatan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

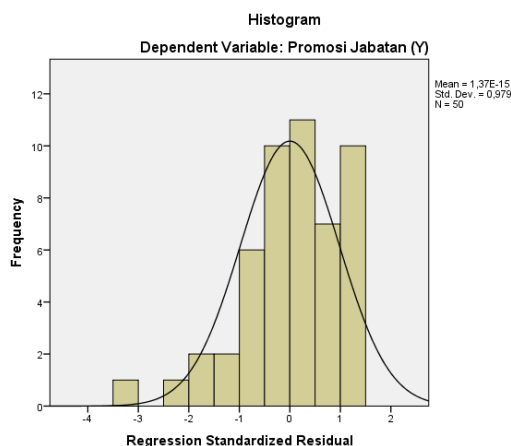
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik serta analisis statistik.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

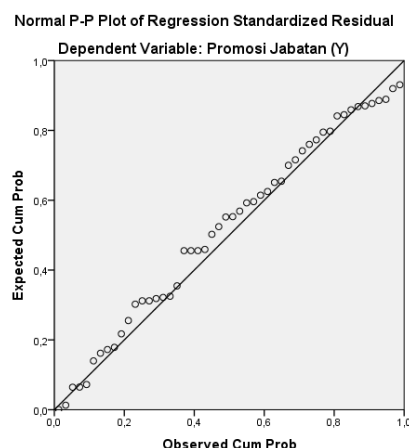


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 50 buah untuk variabel terikat Promosi Jabatan (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Rusiadi, 2016).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,40563759
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,095
	<i>Positive</i>	0,066
	<i>Negative</i>	-0,095
<i>Test Statistic</i>		0,095
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.42 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,170. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah

terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji Multikolinearitas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.43. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>				Kesimpulan Multikolinearitas	
	<i>Tolerance</i>	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF		
1	(<i>Constant</i>)					
	Disiplin Kerja (X_1)	0,152	> 0,10	6,596	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
	Prestasi Kerja (X_2)	0,152	> 0,10	6,596	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.43 di atas menjelaskan hasil bahwa:

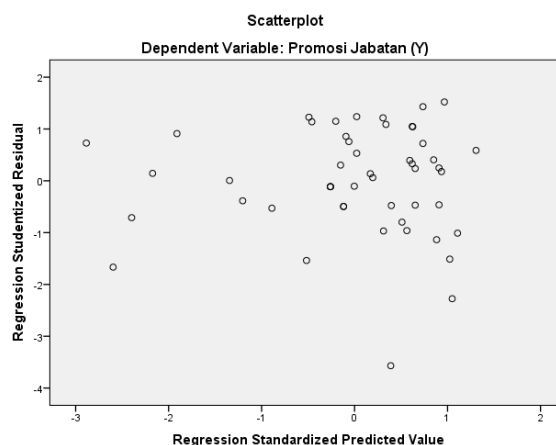
- 1) Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,152 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 6,596 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 2) Variabel Prestasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,152 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 6,596 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) pada model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 50 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.44. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a				
	Model	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	0,908		
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,258	> 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Prestasi Kerja (X ₂)	0,148	> 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji Glejser pada tabel 4.44 di atas untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,258, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Prestasi Kerja (X₂) sebesar 0,148, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Prestasi Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji Glejser untuk melihat gejala Heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Prestasi Kerja (X₂) pada model regresi telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung

besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.45. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,142	1,681		
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,222	0,073	0,391	Positif
	Prestasi Kerja (X ₂)	0,543	0,123	0,567	Positif

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.45 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,142 + 0,222X_1 + 0,543X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Disiplin Kerja (X₁) dan Prestasi Kerja (X₂), maka Promosi Jabatan (Y) telah ada yaitu sebesar 4,142 yang disebabkan dari pengaruh variabel lain di luar dari model yang dibahas.
- Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 1 satuan, maka Promosi Jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,222

satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, sehingga peningkatan disiplin kerja perawat akan meningkatkan promosi jabatan, sebaliknya penurunan disiplin kerja perawat akan menurunkan promosi jabatan.

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Prestasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Promosi Jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,543 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, sehingga semakin tinggi prestasi kerja perawat, maka akan meningkatkan promosi jabatan, sebaliknya semakin rendah prestasi kerja akan menurunkan promosi jabatan.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.46 berikut:

Tabel 4.46. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	2,463		0,017		
	Disiplin Kerja (X_1)	3,038	2,012	0,004	< 0,05	Signifikan
	Prestasi Kerja (X_2)	4,404	2,012	0,000	< 0,05	Signifikan

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 47. dengan mengetikkan $=tinv(0,05;47)$ pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,012. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat pada penjelasan sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 3,038, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_0 . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,004,

dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y) secara parsial.

2) Pengaruh Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Prestasi Kerja (X_2) sebesar 4,404, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Prestasi Kerja (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y) secara parsial.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Promosi Jabatan (Y) adalah variabel Prestasi Kerja (X_2) karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 4,404, lalu diikuti oleh variabel Disiplin Kerja (X_1) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,038.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Promosi Jabatan (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Promosi Jabatan (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.47 di berikut:

Tabel 4.47. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a							
	Model	df	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	Regression	2	175,714	3,198	0,000 ^b	< 0,05	Signifikan
	Residual	47					
	Total	49					

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

b. *Predictors:* (Constant), Disiplin Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o .

untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 2 dan nilai df_2 sebesar 47. dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0,05;2;47) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3,198.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 175,714. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 3,198. Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y).

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kepemimpinan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.48. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,939^a	0,882	0,877	1,43523
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X ₁), Prestasi Kerja (X ₂)				
b. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS 24.0 (2023)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *R Square* yang didapatkan sebesar 0,882 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 88,2% promosi jabatan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja dan prestasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 11,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model seperti misalnya: kemampuan, pengalaman kerja, loyalitas, semangat kerja, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,939. Nilai R menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja (X₁) dan Prestasi Kerja (X₂) terhadap Promosi Jabatan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Disiplin Kerja (X₁) dan Prestasi Kerja (X₂) terhadap Promosi Jabatan (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.57. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,222 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai, maka promosi jabatan akan semakin baik, sebaliknya semakin buruk disiplin kerja pegawai, maka promosi jabatan akan semakin buruk.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 3,038, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,004, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui analisis dari disiplin kerja secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab salah satu rumusan masalah, yaitu apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021) yang menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, salah satunya adalah disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) dan Julianto (2019) yang memberikan hasil penelitian bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel disiplin kerja menunjukkan item pertanyaan yang memiliki jawaban paling dominan adalah item pertanyaan $X_{1,8}$ yang berbunyi: Pegawai mematuhi prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan telah bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Sikap ini menunjukkan sikap kedisiplinan dalam bekerja dimana pegawai tidak mengerjakan pekerjaannya dengan prosedur semauanya, tetapi tetap mengikuti prosedur atau SOP yang telah ditetapkan perusahaan. Akibat mematuhi prosedur kerja, maka kualitas pekerjaan pegawai menjadi lebih terjamin yang membuat penilaian untuk pegawai menjadi meningkat dalam rangka promosi jabatan menjadi lebih baik. Karena

perusahaan tidak hanya membutuhkan pegawai yang berkompeten tetapi juga pegawai yang berdisiplin tinggi, terutama disiplin dalam mematuhi prosedur kerja.

2. Pengaruh Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,543 yang mengindikasikan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, sehingga semakin baik prestasi kerja pegawai maka promosi jabatan tersebut akan semakin baik, begitu juga sebaliknya semakin buruk prestasi kerja pegawai maka semakin buruk promosi jabatan yang dihasilkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Prestasi Kerja (X_2) sebesar 4,404, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Prestasi Kerja (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor

Wilayah I Medan. oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui analisis dari prestasi kerja secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab salah satu rumusan masalah, yaitu prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021) yang menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, salah satunya adalah prestasi kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mujahidah (2019) & Lutfi (2019) yang memberikan hasil penelitian bahwa prestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel prestasi kerja menunjukkan item pertanyaan yang memiliki jawaban paling dominan adalah item pertanyaan $X_{2,7}$ yang berbunyi: Pegawai berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang dapat meringankan pekerjaan esok hari. Hal ini menunjukkan keseriusan pegawai dalam bekerja termasuk keseriusan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat atau setidaknya sesuai dengan waktu pengerjaan yang diberikan pimpinan. Hal ini yang membuat pegawai berinisiatif memanfaatkan waktu kerjanya semaksimal mungkin terutama jika terdapat waktu luang saat bekerja untuk digunakan menyelesaikan berbagai hal atau kegiatan yang dapat mempercepat pekerjaannya esok hari. Akibat prestasi

kerja ini, maka pekerjaan pegawai akan menjadi lebih cepat selesai atau terjamin selesai tepat waktu yang membuat penilaian untuk pegawai menjadi meningkat dalam rangka promosi jabatan menjadi lebih baik. Karena perusahaan benar-benar membutuhkan pegawai yang berkompeten dan bertanggungjawab terhadap waktu kerja sehingga selalu mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 175,714. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 3,198. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga prestasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap promosi jabatan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Maka Hipotesis H₃ dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui analisis dari disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab salah satu rumusan masalah, yaitu disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021) yang menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, yaitu: kejujuran, disiplin kerja, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2018), Putri (2018), Herijanto, Fiernaningsih, & Santoso (2019), Macfud (2020), Riyaldi (2020), dan Masluchi, Wahyudi, & Pane (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel promosi jabatan menunjukkan item pertanyaan yang memiliki jawaban paling dominan adalah item pertanyaan Y₂ yang berbunyi: Pegawai memiliki sikap ketaatan pada peraturan yang berlaku di perusahaan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin

kerja pegawai menjadi indikator penilaian yang penting dalam promosi jabatan, dimana perusahaan tidak hanya menilai prestasi kerja pegawai tetapi juga menilai disiplin kerja pegawai untuk memberikan promosi jabatan terhadap pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dengan nilai regresi sebesar 0,222, t_{hitung} sebesar 3,038 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012, dan nilai signifikan sebesar 0,004.
2. Prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dengan nilai regresi sebesar 0,543, t_{hitung} sebesar 4,404 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 175,714 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,198. Prestasi kerja menjadi variabel dengan pengaruh yang paling dominan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Untuk meningkatkan promosi jabatan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan melalui disiplin kerja terkait kehadiran pegawai yang tidak tepat

waktu, maka disarankan bagi perusahaan untuk langkah-langkah proaktif berikut: memperjelas kebijakan dan konsekuensi terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan, menyosialisasi secara intens mengenai pentingnya ketepatan waktu, menerapkan sistem pengawasan yang adil dan transparan serta memberikan penghargaan bagi mereka yang konsisten hadir tepat waktu.

2. Untuk meningkatkan promosi jabatan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan melalui prestasi kerja terkait pegawai yang belum mampu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan, maka disarankan bagi perusahaan untuk fokus pada pengembangan keterampilan dan efisiensi pegawai, mengadakan evaluasi kinerja secara teratur dengan target yang jelas, mendorong pegawai untuk mengidentifikasi area pengembangan, dan memberikan pelatihan sesuai kebutuhan masing-masing pegawai serta menyertakan mentoring atau pembimbingan untuk membantu pegawai mencapai standar kerja yang diharapkan.
3. Untuk meningkatkan promosi jabatan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan terkait capaian hasil kerja, maka disarankan bagi perusahaan untuk melakukan pendekatan holistik, memperjelas harapan dan tujuan perusahaan kepada pegawai, lalu mengadakan pembinaan terkait skill yang diperlukan masing-masing pegawai. Selain itu, mengimplementasikan sistem evaluasi yang jelas dan berkala, serta mendorong kolaborasi tim untuk meningkatkan produktivitas kerja, memberikan insentif atau penghargaan bagi pencapaian yang memenuhi atau melebihi target, dan memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan agar pegawai dapat terus berkembang sesuai kebutuhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Badriyah, Mila. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Ishak Arep., & Hendri Tanjung. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti

- Manullang, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Akashha Sakti
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. & Manutun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan : USU Press
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.

- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto., & Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

JURNAL & KARYA ILMIAH LAINNYA

- Hamsyah, Moch. Macfud. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Produksi Pada PT. Sinar Mulia Box Gresik." Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Herijanto, Pudji, Nilawati Fiernaningsih, and Eko Boedhi Santoso. 2019. "Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang." *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis* 13(1): 34.
- JULIANTO, PEBI. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci." *Jurnal Administrasi Nusantara* 2(1): 42–58.
- Ky, Aliyah Mira, Gustian Adhitya Prayogi, and Adi Sukmana. 2020. "Penilaian Kinerja Organisasi Menggunakan Metode Key Performance Indicators (Kpi) (Studi Kasus: Himpunan Mahasiswa Teknik Industri Universitas Widyatama)." *Jurnal Ilmiah Teknologi Infomasi Terapan* 6(2): 163–66.
- Lutfi, Mochamad. 2019. "Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro." Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Masluchi, Rifatul, Paring Wahyudi, and Eva Mufidah. 2018. "Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan." *Jurnal EMA* 3(2): 72–83.
- Mujahidah. 2019. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan." *Jurnal Economic Resource* 2(1): 27–38.
- Pane, Rini Hayanti. 2019. "Hubungan Disiplin, Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Astra International Tbk Medan." Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Prasetyo, Ardy Dwi. 2022. *Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jombang*. Jombang.
- Prianti, Atika. 2018. "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hyup Sung Indonesia Purbalingga." Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Putri, Febriana Irianto. 2018. "Pengaruh Prestasi Kerja , Disiplin , Komitmen , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari)." *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*: 1–18.

Rowen. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Tirta Agung Jaya Mandiri." Universitas Sanata Dharma.

Sugeng Riyadi. 2020. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pt. Bambi." *Jurnal Syntax Admiration* 1(4): 434–47.