



**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KARYAWAN
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN
PT. TELKOM ACCESS MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

UCI PRATIWI
NPM. 1825310411

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : UCI PRATIWI
NPM : 1825310411
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JEJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PRESTASI KERJA DAN
DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA
KARYAWAN PT. TELKOM ACCESS
MEDAN

Medan, Juni 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadan Harahap, S.E. S.Psi, M.Si)

DEKAN



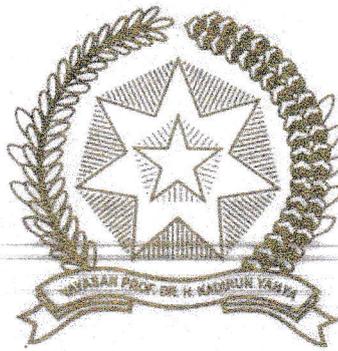
(Dr. Umi Medline, S.M. M.Kn)

PEMBIMBING I

(Ramadan Harahap, S.E. S.Psi, M.Si)

PEMBIMBING II

(Abdi Setiawan, S.E., M. Si)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : UCI PRATIWI
NPM : 1825310411
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JEJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PRESTASI KERJA DAN
DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA
KARYAWAN PT. TELKOM ACCESS
MEDAN

Medan, Juni 2021

KETUA

(Emi Wakhyuni, S.E. M.Si)

ANGGOTA I

(Ramadan Harahap, S.E. S.Psi, M.Si)

ANGGOTA II

(Abdi Setiawan, S.E., M. Si)

ANGGOTA III

(Dewi Nurmasari Pane, S.E. MM)

ANGGOTA III

(Saimara A.M Sebayang, S.E. M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : UCI PRATIWI
NPM : 1825310411
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA KARYAWAN PT. TELKOM
ACCESS MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, Juni 2021



membuat pernyataan

UCI PRATIWI

Acc Sidang Mjg Hijau.



AS. 25/05/2021



Acc Seminar Mjg Hijau



25 MAY 2021

RAMADHAN HARAHAP

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KARYAWAN
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN
PT. TELKOM ACCESS MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

UCI PRATIWI
NPM. 1825310411

**: PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : UCI PRATIWI
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 06-11-1991
NPM : 1825310411
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. MA SELATAN GG. MULIA NO.313/12

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

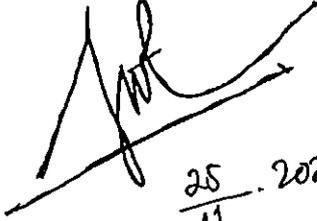
Medan, 19 Februari 2022

Yang membuat pernyataan



UCI PRATIWI
UCI PRATIWI

Ace Jilid



25
11 2021

Acc Jilid



25 NOVEMBER 2021
RAMADHAN HARAH



**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KARYAWAN
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN
PT. TELKOM ACCESS MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

UCI PRATIWI
NPM. 1825310411

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: UCI PRATIWI
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 06 November 1991
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1825310411
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 121 SKS, IPK 3.47
Nomor Hp	: 085358792164
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Telkom Access Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 19 Januari 2021
 Pemohon,

 (Uci Pratiwi)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S. Psi. M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II:

 (Abdi Setiawan, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 19 Januari 2021 11:26:56



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : UCI PRATIWI
NPM : 1825310411
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Telkom Access Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
19 Januari 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
27 Mei 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 04 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, S.E., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : UCI PRATIWI
NPM : 1825310411
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Telkom Access Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Mei 2021	acc seminar meja hijau	Disetujui	

Medan, 04 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Uci Pratiwi
N.P.M : 1825310411
Tempat/Tgl. Lahir : Medan, 06 November 1991
Alamat : Jl. Medan Area Selatan Gg. Mulia No. 12 b
No. HP : 085358792164
Nama Orang Tua : Herman Ujang/ Yusna
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Prestasi kerja dan Disiplin Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan pada PT. Telkom Acces Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 27 Mei 2021



Uci Pratiwi
1825310411

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

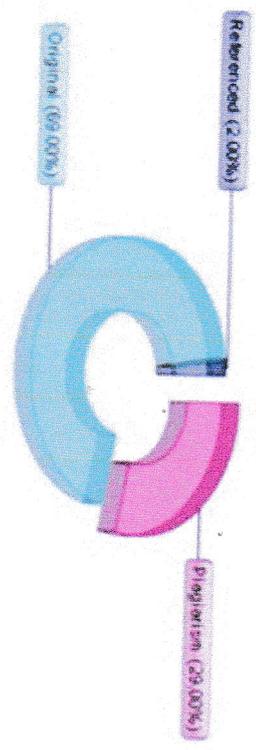
Analyzed document: UCI PRATIWI_1825310411_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check

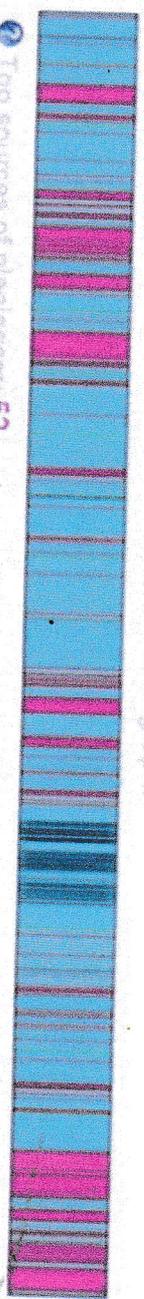


Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 52

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 28 Mei 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : UCI PRATIWI
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 06-11-1991
Nama Orang Tua : HERMAN UJANG
N. P. M : 1825310411
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085358792164
Alamat : Jl. Medan area selatan gg. mulia no 12 b

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT Telkom Access Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



UCI PRATIWI
1825310411.

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4244/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
s nama saudara/i:

ma : UCI PRATIWI
P.M. : 1825310411
gkat/Semester : Akhir
kultas : SOSIAL SAINS
usan/Prodi : Manajemen

wasannya terhitung sejak tanggal 27 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
k lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 27 Mei 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPT. **Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom**

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01

Revisi : 01

Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

ABSTRAK

Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana Secara parsial baik prestasi kerja dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap promosi pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan, terlihat dari masing-masing nilai uji t yang bernilai di atas 2.036 dan taraf signifikansi yang bernilai dibawah 0.05.

Secara simultan prestasi kerja dan disiplin berpengaruh terhadap promosi pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan, terlihat dari nilai uji f yang bernilai di atas 3.29 dan taraf signifikansi yang bernilai dibawah 0.05.

Koefisien Determinasi sebesar 71,4 % menunjukkan besaran ikatan variabel, prestasi, dan disiplin kerja terhadap promosi karyawan Telkom *Access*, sedangkan sisanya 28,6 % adalah hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Disiplin Karyawan, Promosi

ABSTRACT

Promotion is a move that increases the authority and responsibility of employees to higher positions within an organization so that the obligations, rights, status, and income are greater. Promotion is an increase of a worker or employee in a field of work that is better than before. in terms of greater responsibilities, achievements, facilities, higher status, and additional wages or salaries, as well as other benefits. This study aims to find out how partially both work performance and discipline partially affect the promotion of employees of PT. Telkom Access Medan, it can be seen from each t test value which is above 2.036 and the significance level is below 0.05

Simultaneously work performance and discipline affect the promotion of employees of PT. Telkom Access Medan, it can be seen from the f test value which is above 3.29 and the significance level is below 0.05.

The coefficient of determination of 71.4% shows the magnitude of the variable bond, achievement, and work discipline on the promotion of Telkom Access employees, while the remaining 28.6% is another thing not examined in this study.

Keywords: Work Performance, Employee Discipline, Promotion

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Promosi jabatan	10
B. Prestasi Kerja	13
C. Disiplin Kerja.....	20
D. Penelitian Sebelumnya	24
E. Kerangka Konseptual	27
F. Gambar Kerangka Konseptual	28
G. Hipotesis.....	29
BAB III. METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
1. Lokasi Penelitian.....	30
2. Waktu Penelitian	30
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
D. Definisi Operasional.....	33
E. Populasi dan Sampel	34
F. Skala Pengukuran Variabel	34
G. Teknik Pengumpulan data.....	35
H. Uji validitas dan reliabilitas	36
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41

1. Sejarah Perusahaan.....	41
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	42
3. Logo Perusahaan	42
4. Tujuan Perusahaan	43
5. Struktur Organisasi PT Telkom Akses Unit Ccan Medan .	43
6. Jaringan Usaha	46
B. Hasil Penelitian	47
1. Identitas responden.....	47
2. Distribusi Jawaban Responden	49
3. Uji Kualitas Data.....	55
4. Asumsi Klasik	57
5. Uji Regressi Berganda.....	60
6. Uji Hipotesis.....	61
C. Pembahasan.....	64
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Pernyataan Prariset Variabel Penilaian Prestasi Kerja.....	4
Tabel 1.2. Pernyataan Prariset Variabel Penilaian Disiplin Karyawan	5
Tabel 1.3. Pernyataan Prariset Variabel Promosi Jabatan.....	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	31
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.3 Skor Pernyataan	35
Tabel 4.1. Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2. Usia	47
Tabel 4.3. Lama Kerja.....	48
Tabel 4.4. Pendidikan.....	48
Tabel 4.5. Distribusi jawaban variabel X1	49
Tabel 4.6. Distribusi jawaban variabel X2.....	51
Tabel 4.7. Distribusi jawaban variabel Y.....	53
Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (X1).....	55
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	56
Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Promosi (Y).....	56
Tabel 4.11. Item-Total Statistics	57
Tabel 4.12. Coefficientsa	59
Tabel 4.13. Coefficientsa	61
Tabel 4.14. Coefficientsa	62
Tabel 4.15. ANOVAb	63
Tabel 4.16. Model Summary.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep	28
Gambar 4.1 Logo Telkom Akses	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Telkom Akses Unit Ccan Medan	44
Gambar 4.2 P-Plot Normalitas	58
Gambar 4.3. Scatterplot.....	60

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT. Atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Telkom Access Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Ramadan Harahap, S.E.,S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Dr. Onny Medaline, S.M.,M.Kn selaku Dekan Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Ramadan Harahap, S.E.,S.Psi.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapih dan sistematis.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains yang telah banyak mendidik mahasiswa/i dengan penuh dedikasi, loyalitas, dan profesionalitas guna membentuk mahasiswa/i yang berkarater sehingga siap menyongsong masa depan.

7. Karyawan/wati Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu para mahasiswa/i dalam mempelancar jalannya kegiatan belajar mengajar di kampus.
8. Kak Evy dan Meinita selaku karyawan PT Telkom Accses Medan yang telah membantu peneliti selama melakukan penelitian dan mengumpulkan data.
9. Kepada keluarga tercinta, ayahanda Herman Ujang dan Ibunda Yusna yang dengan ikhlas mengiringi langkah ananda dengan doa dan perjuangan tanpa kenal lelah. Kakak- kakak, abanag dan adik- adik tersayang kak elvira, bang irvan, kak ica, elsifa dan chikita yang selalu mendukung penulis, hanya Allah Swt yang dapat membalasnya.
10. Sahabat-sahabat karibku yang selama ini telah memberi semangat, doa, tenaga yaitu kiki, rika dan nana, nitia dan semua teman di Program Studi Manajemen yang sama-sama berjuang dan tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti tidak henti-hentinya bersyukur kepada Allah SWT karena atas ridhonya skripsi ini dapat diselesaikan dan semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti dibalas oleh Allah SWT. Amin.

Medan, Juni 2021

Uci Pratiwi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya.

PT. Telkom *Access* merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PT Telkom *Access* bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PT. Telkom *Access* merupakan bagian dari Disiplin Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan *Access* informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Saat ini Telkom tengah membangun jaringan backbone berbasis Serat Optik maupun Internet Protocol (IP) dengan menggelar 30 node terra router dan sekitar 75.000 Km kabel Serat Optik. Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia Digital Network (IDN) 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanannya, Telkom mendirikan PT. Telkom *Access*.

Kehadiran PT. Telkom *Access* diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan *Access* broadband di Indonesia. Selain Instalasi jaringan *Access* broadband, layanan lain yang diberikan oleh PT. Telkom *Access* adalah Network Terminal Equipment (NTE), serta Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan (O&M Operation & Maintenance) jaringan *Access* Broadband.

Dalam penjelasan di atas dapat diambil dari penelitian terdahulu oleh Masluchi, Wahyudi dan Mufidah (2018) Pengaruh disiplin dan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap Promosi jabatan, Menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu diharapkan oleh karyawan, karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Menurut Siagian (dalam Tajuddin, 2012) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan.

Program promosi jabatan 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

Perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja karena berhubungan dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi kepada para karyawan serta mendapatkan orang yang tepat tempatnya. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan, Hasibuan (dalam Kurniawan 2016:15), menyatakan bahwasanya disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Hal ini mutlak dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan yang masih dibawah standar agar segera diperbaiki. Sebaliknya, jika prestasi kerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat supaya karyawan tersebut menampilkan prestasi kerja yang di kehendaki.

Byars dan Rue dalam Edy Sutrisno (2016:150) adalah mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Tabel 1.1. Pernyataan Prariset Variabel Penilaian Prestasi Kerja

no	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Prestasi kerja saya membuat selalu dihargai perusahaan	3	30	7	70
2	Saya selalu memberikan hasil kerja terbaik untuk perusahaan	4	40	6	60
3	Prestasi kerja saya lebih baik dari rekan kerja saya	4	40	6	60

Hasil pra riset yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa jawaban responden bervariasi untuk setiap pernyataan, dimana yang menjadi masalah utama dari responden adalah mereka belum yakin bahwa hasil kerjanya tidak lebih baik dari rekan kerjanya.

Hasil yang dicapai dijelaskan dalam kualitas dan kuantitas kerja sedangkan perilaku dalam bekerja dijelaskan dengan kejujuran, inisiatif, kerja sama, kesopanan dan tanggung jawab. Selain penilaian prestasi kerja, satu variabel lain yang perlu di perhatikan untuk promosi jabatan adalah Disiplin karyawan.

Disiplin karyawan adalah keinginan kuat seseorang untuk menyamakan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan dari organisasi tempat ia berada. Karyawan tersebut memiliki kesanggupan untuk bertanggung jawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepadanya. Laksanakan tugas seperti yang diharapkan, bahkan kalau bisa melebihi target (<http://www.karir-up.com/2008/05/cara-capat-naik-jabatan-di-kantor/-23k->, diAccess 25 November 2019 Jam 10.36 WIB).

Tabel 1.2. Pernyataan Prariset Variabel Penilaian Disiplin Karyawan

no	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Saya akan tetap berada di perusahaan ini walaupun banyak kendala dalam pekerjaan saya	3	30	7	70
2	Saya berDisiplin untuk menjadikan perusahaan ini selalu menjadi yang terbaik	2	80	8	20
3	Perusahaan selalu mempertahankan karyawannya	4	40	6	60

Hasil angket prariset diatas menunjukkan bahwa Disiplin karyawan bekerja masih rendah dilihat dari ketidakpercayaan karyawan akan kebijakan perusahaan dan tidak mau menetap jika ada kendala di dalam perusahaan.

Kehadiran PT. Telkom *Access* diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan *Access* broadband di indonesia. Selain Instalasi jaringan *Access* broadband, layanan lain yang diberikan oleh PT. Telkom *Access* adalah Network Terminal, Perusahaan menetapkan jenjang promosi bagi karyawan telkom *Access* yang memiliki prestasi kerja memuaskan dengan masa kerja selama satu tahun. Dengan demikian karyawan telkom *Access* berpeluang untuk dipromosikan kejenjang selanjutnya melalui pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan dan juga melihat dari seberapa lama karyawan bertahan pada perusahaan dan melakukan apa yang ditugaskan kepadanya yang disebut dengan Disiplin karyawan.

Tabel 1.3. Pernyataan Prariset Variabel Promosi Jabatan

no	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Promosi diberikan kepada siapa saja yang berprestasi	10	90	1	10
2	Prestasi kerja merupakan faktor menentukan pemberian promosi jabatan	4	40	6	60
3	Proses penilaian promosi jabatan di lakukan dengan adil dan terbuka	3	30	7	70

Hasil angket prariset diatas menunjukkan bahwa setiap karyawan percaya bahwa proses pemberian promosi selalu di lakukan dengan adil kepada setiap karyawan yang berprestasi

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Telkom Access Medan.”**

B. Identifikasi dan batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Hasil kerja karyawan belum sesuai dengan prestasi kerja, sehingga Karyawan tidak mampu mencapai hasil kerja yang tidak dapat dipertanggung jawabkan atas kualitas maupun kuantitas dalam bekerja secara efektif dan efisien.
- b. Karyawan tidak disiplin karena tidak dapat mencapai hasil yang optimal. Sehingga, tidak dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi.
- c. Hasil prestasi kerja dan disiplin karyawan secara simultan belum sesuai terhadap promosi jabatan pada PT. Telkom Accsses Medan

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, karena adanya keterbatasan dana, waktu referensi dan pengetahuan peneliti, serta agar penelitian ini tidak melebar dan hanya berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah

penelitian. Penelitian ini berfokus kepada PT Telkom *Access* Medan pada bagian *Corporate Customer Access Network* dan pegawai tetap jabatan pada karyawan PT. TELKOM ACCESS MEDAN.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan?
- b. Apakah Disiplin karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom *Access* Medan?
- c. Apakah prestasi kerja dan disiplin karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Telkom *Access* Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja dan disiplin karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Telkom *Access* Medan.

2. **Manfaat Penelitian**

a. Bagi perusahaan

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan khususnya yang berhubungan dengan pengaruh penilaian prestasi kerja dan Disiplin terhadap promosi jabatan.

b. Bagi peneliti lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama di masa mendatang.

c. Bagi peneliti sendiri

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang peneliti terima dibangku perkuliahan serta menumbuhkembangkan dan memantapkan sikap profesionalisme dalam dunia kerja sesuai profesi.

E. **Keaslian Penelitian**

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Elvira (2009) dengan judul Pengaruh penilaian prestasi pretasi kerja dan Disiplin karyawan terhadap promosi jabatan pada karyawan dinas luar asuransi jiwa bersama (AJB) BUMIPUTERA 1912 cabang setiabudi Medan. Sedangkan penelitian ini berjudul pengaruh penilaian prestasi kerja dan Disiplin karyawan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan.

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel variabel bebas yaitu penilaian prestasi kerja (X_1), Disiplin karyawan (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu promosi jabatan (Y). Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Karyawan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan.

2. Jumlah Observasi

Penelitian terdahulu menggunakan populasi dan sampel sebanyak 30 orang. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan yang ada di kantor PT. Telkom *Access* berjumlah 34 orang.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2009. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di asuransi jiwa bersama (AJB) BUMIPUTERA 1912 Cabang setiabudi medan sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Telkom *Access* Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Promosi Jabatan

1. Definisi Promosi Jabatan

Menurut Siagian (dalam Tajuddin, 2012) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan sedangkan menurut Hasibuan (2016:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa promosi adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas

promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa prestasi kerja yang tinggi mengarah pada adanya promosi.

2. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2016:113) promosi jabatan memiliki tujuan, antara lain:

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 kestabilan kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karna timbulnya lowongan berantai.

Lalu menurut Mangkuprawira (dalam Hasibuan c, 2014), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain:

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan

Menurut Hasibuan (2014) program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk dipromosikan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan (Dessler , 2015) adalah:

a. Pengalaman (senioritas)

Pengalaman (senioritas) yaitu lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas dalam tindakan promosi.

b. Merit sistem (kinerja) didefinisikan sebagai pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada hasil kerja karyawan sehingga memberikan manfaat untuk tercapainya tujuan perusahaan.

4. Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2014:111) indikator-indikator promosi adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan, dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan, kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-

elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

2. Kompetensi, pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai.

5. Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2016:113) terdapat 4 jenis promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi Sementara, Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.
2. Promosi Tetap, Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena karyawan telah memiliki syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
3. Promosi Kecil, Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

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

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Pemahaman tentang pengertian prestasi kerja dapat didefinisikan oleh beberapa para ahli, Menurut Hasibuan dalam penelitian Saragih (2019:239) mengatakan bahwa prestasi kerja artinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. Pengertian prestasi kerja menurut Sutrisno (2016:150) adalah mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Pengertian tersebut menunjukkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sebagai hasil kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta dalam kurun waktu tertentu.

2. Dimensi Prestasi Kerja

Dimensi prestasikerja menurut Sutrisno (2014:152), sebagaiberikut:

a) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan

b) Pengetahuan

Pekerjaan.Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada

e) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Disiplin Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kemudian Menurut Siagian dalam penelitian Haslinda (2016:15) ada lima alasan kuat untuk menetapkan standar prestasi kerja yaitu :

- a) Standar prestasi kerja merupakan tolok ukur yang digunakan oleh atasan pekerjaan yang bersangkutan.
- b) Standar prestasi kerja merupakan alat pengendali perilaku para pekerja, khususnya dalam hal terjadinya kesenjangan antara prestasi nyata dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c) Standar prestasi kerja berperan sebagai bahan koreksi terhadap penyimpangan atau deviasi yang terjadi.
- d) Standar prestasi kerja berguna sebagai bahan umpan balik bagi pekerjaan yang bersangkutan karena setiap pekerja memang berhak mengetahui penilaian atasan terhadap prestasi kerjanya.
- e) Standar prestasi kerja merupakan sasaran yang harus diusahakan pencapaiannya oleh setiap pekerja.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi menurut Panggabean yang dikutip Sutrisno (2014:153) Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik".Proses penilaian prestasi di tunjukan untuk memenuhi prestasi kerja seseorang, proses tersebut diantaranya identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan adanya penilaian prestasi kerja ini maka akan dapat diketahui pegawai yang memiliki prestasi kerja dan patut untuk diberi penghargaan. Penilaian prestasi pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu :

a) Metode Tradisional

Metode tradisional merupakan metode tertua dan sederhana, untuk menilai prestasi pegawai ditetapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk dalam metode tradisional yaitu :

- 1) *Rating Scale*, Metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik.
- 2) *Employee Comparison Metode*, penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya.

Metode ini terbagi atas :

- a) *Alternation rating*, merupakan metode dengan cara mengurut peringkat dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimiliki

- b) *Paired comparison*, metode penilaian dengan cara membandingkan seluruh pegawai, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil, metode ini dapat digunakan dengan jumlah pegawai yang sedikit.
- c) *Forced comparison (grading)*, pada metode ini, suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan saksama. Kategori untuk prestasi kerja misalnya baik sekali, memuaskan, dan kurang memuaskan yang masing-masing mempunyai definisi yang jelas. Metode ini mengharuskan penilai (*appraiser*) melakukan penilaian relatif diantara para pegawai disamping membandingkannya dengan definisi masing-masing kategori.
- 3) *Check List*, Metode ini sebenarnya tidak menilai tapi memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia, penilai tinggal memilih kalimat atau kata yang menggambarkan prestasi kerja setiap pegawai, lalu melaporkannya kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai.
- 4) *Freeform Essay*, Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan pegawai yang sedang dinilai.
- 5) *Critical Incident*, Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

b) Metode Modern

Metode ini dikembangkan dari metode tradisional dalam menilai prestasi pegawai, yang termasuk kedalam metode modern adalah

- 1) *Assessment center*, Metode ini dilakukan dengan pembentukan tim khusus, tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi. Pembentukan tim ini harus lebih baik sehingga penilaiannya lebih objektif dan indeks prestasi yang diperoleh sesuai dengan fakta/kenyataan dari setiap pegawai yang dinilai.
- 2) *Management by objective (MBO)*, Metode ini mengikut sertakan pegawai dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasaran yang ditentukan.
- 3) *Human asset accounting*, Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan.

4. Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diberikan kepada setiap individu baik atau buruknya prestasi kerja bisa dinilai dengan menggunakan beberapa ukuran, dimana ukuran tersebut diindikasikan dengan, indikator prestasi kerja dimana menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:

a) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja Inisiatif.

c) Tingkat inisiatif

Selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

d) Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e) Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f) Disiplin Waktu dan Absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam penelitian Haslinda (2016:21)

indikator-indikator prestasi kerja, antara lain

- a) Kualitas, Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
- b) Kuantitas, Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- c) Pelaksanaan tugas, Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
- d) Tanggung jawab, Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik permanen itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa prestasi kerja individu bisa diukur menggunakan hasil kerja, jumlah pekerjaan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan, Hasibuan (dalam Kurniawan 2016:15), menyatakan bahwasanya disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan, sedangkan Menurut Sinungan (dalam Christian dan Farida 2016 :5) mengemukakan disiplin adalah kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kehadiran yaitu tingkat absensi karyawan dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Tanggung jawab yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
- c. Sikap yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.

- d. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai suatu acuan dalam bersikap.

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2011 : 87), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, kesadaran seseorang atau sekelompok karyawan dalam menaati segala peraturan yang ada, sehingga dapat diharapkan pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan efektif dan efisien demi keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan kerjanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerjanya, Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para

pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2013:94) indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Taat terhadap aturan waktu.

Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

- b. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi.

Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Sedangkan menurut Vellina (2012: 34) terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja yang meliputi:

- a. disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu;
- b. upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa
- c. prestasi dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah

D. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dengan landasan untuk mempermudah penelitian yang akan dilakukan.

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang akan dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini.

Table 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan tahun	Judul Penelitian	Variabel bebas	Variabel Terikat	Teknis Analisis	Hasil
1	Masluchi, wahyudi dan mufidah (2018)	Pengaruh disiplin dan penilaian prestasi Kerja karyawan terhadap Promosi jabatan	disiplin dan penilaian prestasi Kerja	Promosi jabatan	Analisis Regresi Berganda	disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan
2	Natawijaya (2017)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan Pada Karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro)	Prestasi Kerja, disiplin,	Promosi jabatan	Analisis Regresi Berganda	Menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi

3	Elvira (2019)	Pengaruh penilaian prestasi pretasi kerja dan Disiplin karyawan terhadap promosi jabatan pada karyawan dinas luar asuransi jiwa bersama (AJB) BUMIPUTERA 1912 cabang setiabudi Medan.	Prestasi ke kerja dan Disiplin karyawan	Promosi Jabatan	Analisis Regresi Berganda	Menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan Disiplin karyawan berpengaruh postif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan dinas luar asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang setiabudi Medan.
4	Ending Safrina (2016)	Pengaruh penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap semangat kerja pada PT. PLN Persero unit Induk Pembangunan II	Loyalitas dan semangat kerja	Prestasi kerja	Analisis Regresi Berganda	Prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan Loyalitas dan semangat kerja
5	Syarifah Nur Azizah (2015)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia	Disiplin dan kinerja	Motivasi		Prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan motivasi dan disiplin kerja.
6	Ribhan (2017)	Hubungan Karakteristik individu dengan kinerja karyawan melalui prestasi organisasi sebagai variabel mediasi pada PT. Chandra Superstore	Kinerja, organisasi	Prestasi	Analisis Regresi Berganda	Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan path analisis
7	Aripin	Budaya	Budaya	Keefekifan	Analisis	Analisis ini telah

	Ahmad (2016)	organisasi atau iklim organisasi sebagai faktor keefektifan organisasi	organisasi	Organisasi	Regresi Berganda	mengarahkan bahwa tradisi riset sebagai perbedaan atas interpretasi dan bukannya perbedaan fenomena. Dinyatakan juga bahwa pendekatan ini akan memberikan dasar integrasi yang lebih kuat daripada asumsi saat ini yang menganggap kultur dan iklim berbeda secara fundamental.
8	Mustafid (2015)	Pengaruh atribut produk terhadap keputusan pembelian kripik pisang "kenali" pada PD ASAWIRA PERKASA	Rasa, kemasan, merek, dan ukuran	Keputusan pembelian kripik pisang "kenali"	Analisis Regresi Berganda	Menunjukkan secara statistik bahwa semua variabel secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian kripik pisang "knali"
9	Sri Hasnawati (2014)	Faktor-faktor yang mempengaruhi dividen tunai pada industri rokok yang listing di Bursa Efek Indonesia	Laba bersih	Dividen tunai	Analisis Regresi Berganda	Secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama, laba bersih setelah pajak (EAT), cash ratio, berpengaruh dividen tunai yang dibagikan pada industri rokok yang listing di BEI di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji di penelitian ini
10	Dian	Pengaruh Stres	Stres	Kinerja	Analisis	Stres kerja

	Septiani, (2008)	Kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi surat kabar harian umum lampung post	kerja	karyawan	Regresi Berganda	mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian redaksi pemberitaan dilampung post
--	------------------	--	-------	----------	------------------	---

E. Kerangka Konseptual

Menurut Hasibuan (2016:108) asas promosi jabatan harus dituangkan dalam program promosi secara jelas, sehingga para karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya. Berikut ini merupakan asas-asas dari promosi jabatan, Penilaian prestasi kerja dilaksanakan agar dapat menegetahui peningkatan tentang diri karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya atau prestasi apa yang telah diraih oleh karyawana, ini sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau siapa yang menerima kenaikan gaji.

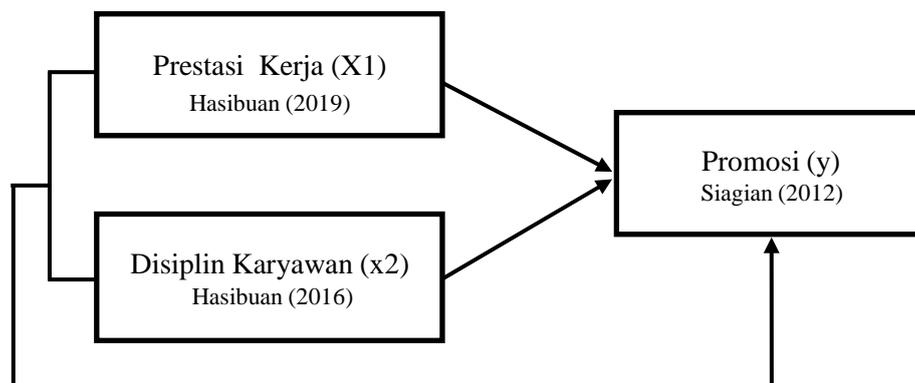
Penilaian prestasi menurut Panggabean yang dikutip Sutrisno (2014:153) Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik".Proses penilaian prestasi di tunjukan untuk memenuhi prestasi kerja seseorang, proses tersebut diantaranya identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Dengan adanya penilaian prestasi kerja ini maka akan dapat diketahui pegawai yang memiliki prestasi kerja dan patut untuk diberi penghargaan

Kerangka konseptual pada Gambar 1.1 menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dan Disiplin karyawan yang tinggi berguna untuk pengambilan kenijakan perusahaan selanjutnya yang dapat digunakan untuk promosi jabatan.

Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi hasil kerja karyawan dan perilaku kerja karyawan ditempat kerjanya. Disiplin karyawan adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu menegenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berDisiplin pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bias diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Promosi jabatan berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan.

F. Gambar Kerangka Konseptual

Dengan demikian dalam kerangka konseptual penelitian ini dikemukakan variabel yang diteliti, yaitu variabel penilaian prestasi kerja sebagai variabel X_1 dan variabel Disiplin karyawan sebagai variabel X_2 serta promosi jabatan sebagai variabel Y dan dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Sumber : Diolah peneliti (2020)

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian ini adalah

1. Diduga prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan.
2. Diduga disiplin karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan.
3. Diduga prestasi kerja dan disiplin karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Telkom *Access* Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan Disiplin karyawan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Telkom *Access* Medan Jl. Gaharu No. 01, Kecamatan Medan Timur.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari mulai bulan Januari sampai dengan Mei 2020, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Okt 2020				Nov 2020				Des 2020				Jan 2021				Feb 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Seminar Proposal																	■	■		
5	Persiapan instrumen penelitian																	■	■		
6	Pengumpulan data																	■	■		
7	Pengolahan data																		■	■	
8	Analisis dan evaluasi																		■	■	
9	Penulisan laporan																		■	■	
10	Sidang Meja Hijau																		■	■	■

Sumber : Diolah peneliti 2020

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah penilaian prestasi kerja karyawan (X_1) dan Disiplin karyawan (X_2) sebagai variabel bebas dengan promosi jabatan sebagai variabel terikat (Y).

Ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X_1) yaitu Disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap penggunaan peralatan kerja dan disiplin terhadap tata tertib Aritonang dalam Sigid (2016 : 31), indikator dari disiplin kerja adalah Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan organisasi/instansi, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.
- b. Prestasi kerja
Menurut Hasibuan dalam penelitian Syahputri dan Saragih (2019:239) mengatakan bahwa prestasi kerja artinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien, dimana indikator dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.
- c. Variabel terikat (Y) yaitu promosi jabatan
Promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan kerja karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi (Hasibuan, 2016: 107). Adapun indikator dari promosi jabatan menurut Hasibuan (2016:110) adalah:
 1. Pengalaman (senioritas) yaitu lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan.

2. Merit sistem (kinerja) yaitu system pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada hasil kerja karyawan sehingga memberikan manfaat untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Deskripsi	Skala
Prestasi kerja	Operasional adalah suatu rumusan tentang ruang lingkup serta ciri-ciri suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan dan penelitian suatu karya ilmiah.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Kejujuran d. Inisiatif e. Kerja sama f. Kesopanan g. Tanggung jawab 	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	<i>Likert</i>
Disiplin karyawan		<ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin waktu b. Disiplin peraturan c. Disiplin tanggung jawab 	Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku.	<i>Likert</i>
Promosi		<ul style="list-style-type: none"> a. Kecakapan b. Kompetensi c. Pengalaman (senioritas) 	Promosi Jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.	<i>Likert</i>

Sumber : Diolah peneliti (2020)

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Masalah penting dalam penelitian adalah masalah populasi dan sampel sebagai dua hal yang berkaitan. menurut Sugiyono (2015:24), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom *Access* yang berjumlah 34 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2014:149) menjelaskan bawa “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik nyang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut karena jumlah populasi yang berjumlah 34 orang peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh*.

G. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2005:85).

Tabel 3.3
Skor Pernyataan

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan data pada pebelitiab ini adalah menggunakan data primer dan sekunder yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari wawancara dan diskusi dengan atasan karywan serta dari hasil kuesioner.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi dta mengenai sejarah, perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas perusahaan, jumlah karyawan serta buku-buku ilmiah dan literature lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah penelitian yang diteliti.

c. Wawancara (Interview)

Melakukan wawancara langsung dengan karyawan perusahaan yang berwenang untuk memberikan keterangan yang diperlukan.

d. Studi Dokumentasi

Yaitu mempelajari atau menelaah dokumen atau data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan judul penelitian.

e. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang tersusun secara sistematis untuk diisi oleh karyawan secara objektif.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:182), “Uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) r tabel maka butir pertanyaan dianggap valid. Kriteria dalam menggunakan validitasi kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

1. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:109), “Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian”. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan

yang disusun dalam bentuk kuesioner.

Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan reliable

b. Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tidak reliable

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

1. IF $< 10,00$ maka tidak terdapat multikolinearitas
2. Tolerance $> 0,10$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survei. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu. Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh kepercayaan pada atasan (X_1), prestasi organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y), maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

a) Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. Jika tingkat profitabilitasnya lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t hitung, kemudian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $<$ 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila t hitung $<$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila F hitung $>$ F tabel dan tingkat signifikansi (α) $<$ 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila F hitung $<$ F tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungandengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam presentase.

rumus dari koefisien determinasi adalah $KD = R^2 \times 100\%$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terkait

100% : Persentase kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT.Telkom akses merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PT Telkom akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari prestasi Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Saat ini Telkom tengah membangun jaringan backbone berbasis Serat Optik maupun Internet Protocol (IP) dengan menggelar 30 node terra router dan sekitar 75.000 Km kabel Serat Optik. Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia Digital Network (IDN) 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanannya, Telkom mendirikan PT. Telkom Akses.

Kehadiran PTTA diharapkan akan mendorong Kehadiran PTTA diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses broadband di Indonesia. Selain Instalasi jaringan akses broadband, layanan lain yang diberikan oleh PT. Telkom Akses adalah Network Terminal Equipment (NTE), serta Jasa

Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan (O&M Operation & Maintenance) jaringan Akses Broadband.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT. Telkom Akses Medan adalah menjadi perusahaan jasa operasi dan pemeliharaan jaringan broadband dan jasa konstruksi infrastruktur telekomunikasi yang terdepan di kawasan nusantara yang. Visi PT. Telkom Akses Medan adalah menjadi perusahaan jasa operasi dan pemeliharaan jaringan broadband dan jasa konstruksi infrastruktur telekomunikasi yang terdepan di kawasan nusantara yang. berorientasi kepada kualitas prima dan kepuasan stake holder. Misi PT. Telkom Akses Medan adalah Mendukung suksesnya pengembangan perluasan dan peningkatan kualitas infrastruktur jaringan akses PT. Telekomunikasi Tbk. Memberikan pelayanan prima dengan orientasi tepat mutu, tepat waktu dan tepat volume infrastruktur jaringan akses. Menciptakan tenaga kerja yang professional, handal dan cakap di bidang teknologi jaringan akses dan membina hubungan baik dengan lingkungan terkait pekerjaan konstruksi. Memberikan hasil terbaik bagi seluruh stakeholder.

3. Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo Telkom Akses

4. Tujuan Perusahaan

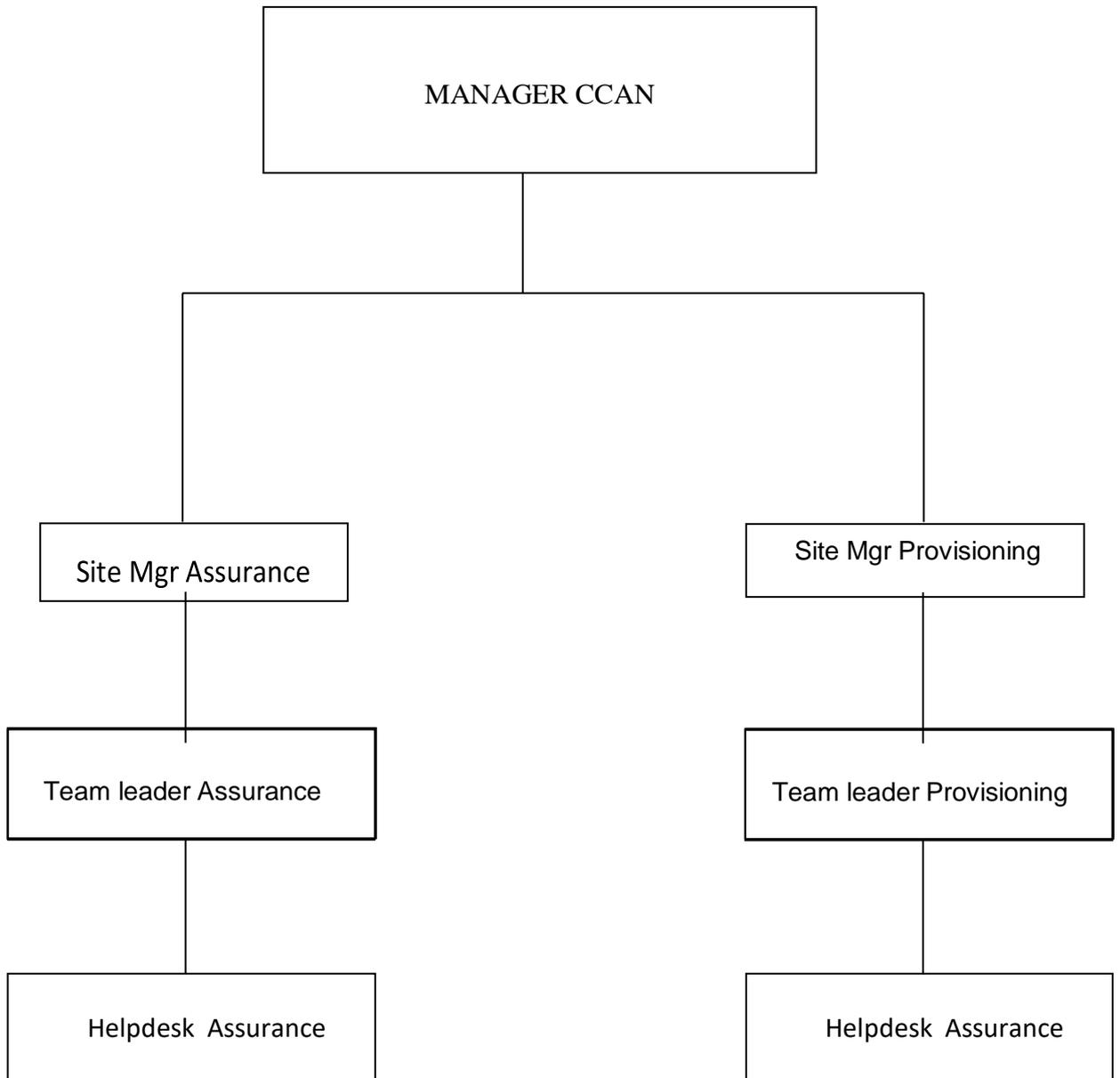
Peningkatan penetrasi broadband *Access* melalui pencapaian *quality*, *capacity*, dan *delivery* hasil pembangunan guna mendukung program pemerintah dalam MP3EI. Mempercepat pembangunan infrastruktur, baik yang terkait dengan modernisasi, pembangunan baru dan pensisteman jaringan. Memperluas dan memperbesar jangkauan pembangunan ke seluruh wilayah Indonesia. Membangun kemitraan strategis saling menguntungkan. Merealisasikan *operational excellence* jasa konstruksi jaringan akses broadband sesuai standar kepuasan pelanggan maupun standar *industry* yang berlaku. Menjadi *role model company* dalam pembangunan dan pengelolaan broadband *access* di Indonesia.

5. Struktur Organisasi PT Telkom Akses Unit Ccan Medan

Struktur organisasi diperlukan perusahaan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan / keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demi tercapainya tujuan umum suatu perusahaan diperlukan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan perusahaan tersebut. Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Wadah tersebut disusun dalam suatu struktur organisasi dalam instansi. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan pekerjaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Suatu perusahaan terdiri dari berbagai unit kerja yang dapat dilaksanakan perseorangan, maupun kelompok kerja yang berfungsi untuk melaksanakan

serangkaian kegiatan tertentu dan mencakup tata hubungan secara vertikal, melalui saluran tunggal. Dimana pimpinan tertinggi dalam perusahaan ini adalah Manager. Struktur organisasi PT. Telkom



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Telkom Akses Unit Ccan Medan

Uraian Tugas Dan Wewenang

Adapun uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi perusahaan ini sebagai berikut

1. Manager

Bertanggung jawab atas pencapaian tujuan perusahaan melalui pengolahan usaha dengan optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergi dalam pengelolaan perusahaan jasa konstruksi, pembangunan dan manage service infrastruktur jaringan. Menetapkan kebijakan dan menentukan rencana serta memastikan kelancaran pelaksanaannya agar dapat berjalan secara maksimal serta mengarahkan fungsi setiap departemen dalam menjalankan perusahaan.

2. Site Manager Assurance

Bertanggung jawab dalam mengatur, mengendalikan, dan melaksanakan tugas operasional Assurance yang mengatur untuk tiket gangguan dan Memiliki tugas dan wewenang untuk merencanakan dan mengawasi seluruh kegiatan operasional perusahaan.

3. Site Manager Provisioning

Bertanggung Jawab dalam mengatur, dan mengendalikan tugas operasional di bagian pasang baru untuk layanan corporate dan Memiliki tugas dan wewenang untuk merencanakan dan mengawasi seluruh kegiatan operasional perusahaan.

4. Team leader Assurance

Bertanggung jawab dalam mengatur, mengendalikan, dan

melaksanakan tugas operasinal dan mengatur teknisi Assurance di lapangan dan mengatur pengambilan nte dan rekon bulanan.

5. Helpdesk Assurance

Bertanggung Jawab dalam mengatur masuknya tiket ke my inbox dan mengirim tiket ke teknisi dan menagatur mttr dan pencapaian teknisi di lapangan.

6. Helpdesk Provisiong

Beratanggung jawab dalam meangatur masuknya tiket pasang baru ke my inbox dan mengirm ke teknisi dan meng konfigurasi ont.dan menagatur alur tiket dan.dan memonitor sampai orderan close.

6. Jaringan Usaha

Pendirian PTTA merupakan bagian dari prestasi Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan Broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia.

Saat ini PT. Telkom Indonesia tengah fokus untuk pengembangan jaringan telkomunikasi berbasis FTTH (Fiber To The Home) yang merupakan format penghantaran isyarat optik dari pusat penyedia (provider) ke kawasan pengguna dengan menggunakan serat optik sebagai medium penghantaran. Perkembangan teknologi serat optik saat ini dapat menggantikan penggunaan kabel konvensional dan didorong oleh keinginan Telkom untuk memberikan layanan yang dikenal dengan istilah Triple Play Services yaitu layanan akses internet

cepat, suara (jaringan telepon, PSTN) dan video (TV Kabel) dalam satu infrastruktur pada unit pelanggan.

Telkom memproyeksikan infrastrukturnya mampu menghantar layanan true broadband hingga kecepatan 100 Mbps di kawasan perumahan dan apartemen.

B. Hasil Penelitian

1. Identitas responden

Dalam penelitian ini penulis sudah menyebarkan 34 kuisioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian, identitas diri yang ditanyakan adalah Usia, Jenis Kelamin, Masa kerja dan Pendidikan.

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	20	58.8	58.8	58.8
perempuan	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

sumber hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dimana mayoritas responden berjenis kelamin laki laki yakni 20 orang (58.8%) dan yang berjenis perempuan berjumlah 14 orang (41.2%).

Tabel 4.2. Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	13	38.2	38.2	38.2
26-35 tahun	19	55.9	55.9	94.1
36-45 tahun	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

sumber hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan persentase usia responden dimana responden penelitian yang berusia 20-25 tahun berjumlah 13 orang (38.2%), kemudian responden yang berusia diantara 26-35 tahun berjumlah 19 orang (55.9%), dan responden yang berusia diantara 36-45 tahun berjumlah 2 orang (5.9%).

Tabel 4.3. Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	22	64.7	64.7	64.7
5-10 tahun	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	

sumber hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukan persentase lama kerja responden, dimana responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 22 orang (64.7%), dan responden yang berusia 5-10 tahun berjumlah 12 orang (35.3%).

Tabel 4.4. Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/D3	15	44.1	44.1	44.1
S1	17	50.0	50.0	94.1
S2	2	5.9	5.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

sumber hasil data diolah 2021

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden dimana responden yang berpendidikan SMA/D3 berjumlah 15 orang (44.1%), lalu responden yang berpendidikan S1 berjumlah 17 orang (50%) dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 2 orang (5.9%).

2. Distribusi Jawaban Responden

Sebelum data diolah lebih lanjut, penelitian akan menjabarkan persentase dari setiap item pernyataan yang disebar, penelitian ini menggunakan skala likerts dengan skor 1-5.

Tabel 4.5. Distribusi jawaban variabel X1

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	1	2.9	1	2.9	16	47.1	16	47.1	34	100
P2	-	-	1	2.9	-	-	17	50	16	47.1	34	100
P3	-	-	-	-	1	2.9	20	58.8	13	38.2	34	100
P4	-	-	-	-	1	2.9	21	61.8	12	35.3	34	100
P5	-	-	-	-	-	-	21	61.8	13	38.2	34	100
P6	-	-	-	-	1	2.9	19	55.9	14	41.2	34	100
P7	-	-	-	-	-	-	23	67.6	11	32.4	34	100
P8	-	-	-	-	1	2.9	21	61.8	12	35.3	34	100

sumber hasil data diolah 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- a) Pada pernyataan “Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai targetnya.” mayoritas responden menjawab setuju yakni 16 orang (47.1%). artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai targetnya
- b) Pada pernyataan “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja masing-masing” mayoritas responden menjawab setuju yakni 17 orang (50%). artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

- c) Pada pernyataan “Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pada target yang ditentukan.” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (50%). artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pada target yang ditentukan
- d) Pada pernyataan “Hasil pekerjaan karyawan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup kantor.” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (61.8%). artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Hasil pekerjaan karyawan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup kantor
- e) Pada pernyataan “Karyawan menguasai tugas sesuai yang ditentukan.” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (61.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Karyawan menguasai tugas sesuai yang ditentukan
- f) Pada pernyataan “Pengalaman karyawan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas yang diberikan.” mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (55.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pengalaman karyawan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas yang diberikan
- g) Pada pernyataan “Karyawan bekerja sesuai kehendaknya sendiri.” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (67.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bekerja sesuai kehendaknya sendiri

- h) Pada pernyataan “Karyawan bertanggungjawab langsung kepada pimpinan terhadap kesalahan yang dibuatnya.” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (61.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Karyawan bertanggungjawab langsung kepada pimpinan terhadap kesalahan yang dibuat.

Tabel 4.6. Distribusi jawaban variabel X2

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	2.9	20	58.8	13	38.2	34	100
P2	-	-	-	-	1	2.9	20	58.8	13	38.2	34	100
P3	-	-	-	-	1	2.9	21	61.8	12	35.3	34	100
P4	-	-	-	-	3	8.8	19	55.9	12	35.3	34	100
P5	-	-	-	-	2	5.9	17	50	15	44.1	34	100
P6	-	-	-	-	2	5.9	22	64.7	10	29.4	34	100
P7	-	-	-	-	7	20.6	13	38.2	14	41.2	34	100

sumber hasil data diolah 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- a) Pada pernyataan “Setiap hari saya datang ke kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (58.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka datang ke kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan.
- b) Pada pernyataan “Saya selalu hadir di kantor setiap hari kerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (58.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu hadir di kantor setiap hari kerja.

- c) Pada pernyataan “Karyawan harus menggunakan seragam setiap hari di kantor” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (61.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka harus menggunakan seragam setiap hari di kantor
- d) Pada pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (55.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan
- e) Pada pernyataan “Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 17 orang (50%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- f) Pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (64.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya
- g) Pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan kepada saya, saya kerjakan dengan baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 14 orang (41.2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pekerjaan yang diberikan kerjakan dengan baik.

Tabel 4.7. Distribusi jawaban variabel Y

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	2.9	21	61.8	12	35.3	34	100
P2	-	-	-	-	1	2.9	13	38.2	20	58.8	34	100
P3	-	-	-	-	1	2.9	14	41.2	19	55.9	34	100
P4	1	2.9	-	-	-	-	20	58.8	13	38.2	34	100
P5	-	-	-	-	1	2.9	13	38.2	20	58.8	34	100
P6	-	-	-	-	1	2.9	13	38.2	20	58.8	34	100
P7	-	-	-	-	1	2.9	21	61.8	12	35.3	34	100

sumber hasil data diolah 2021

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- a) Pada pernyataan “Pegawai yang diberikan promosi merupakan pegawai yang memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaannya” mayoritas responden menjawab setuju 21 orang (61.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pegawai yang diberikan promosi merupakan pegawai yang memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b) Pada pernyataan “Perusahaan dengan jelas memberikan promosi jabatan kepada setiap pegawai yang bisa menguasai pekerjaannya dengan baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju 20 orang (58.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan dengan jelas memberikan promosi jabatan kepada setiap pegawai yang bisa menguasai pekerjaannya dengan baik.
- c) Pada pernyataan “Perusahaan memberikan promosi kenaikan jabatan kepada setiap karyawan yang berkompentensi dibidangnya” mayoritas

responden menjawab sangat setuju 19 orang (55.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan memberikan promosi kenaikan jabatan kepada setiap karyawan yang berkompentensi dibidangnya.

- d) Pada pernyataan “Perusahaan yang diberikan kesempatan kenaikan jabatan merupakan karyawan yang menguasai pekerjaannya lebih baik dari pegawai lain” mayoritas responden menjawab setuju 20 orang (58.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan yang diberikan kesempatan kenaikan jabatan merupakan karyawan yang menguasai pekerjaannya lebih baik dari pegawai lain
- e) Pada pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada pegawai yang sudah lama bekerja” mayoritas responden menjawab setuju 20 orang (58.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada pegawai yang sudah lama bekerja.
- f) Pada pernyataan “Perusahaan memperhitungkan senioritas dalam memberikan promosi karena para karyawan lama lebih bertanggung jawab” mayoritas responden menjawab setuju 20 orang (58.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Perusahaan memperhitungkan senioritas dalam memberikan promosi karena para karyawan lama lebih bertanggung jawab
- g) Pada pernyataan “Promosi diberikan kepada karyawan lama dikarenakan mereka lebih mengetahui seluk beluk pekerjaannya” mayoritas responden menjawab setuju 21 orang (61.8%) artinya dalam

penelitian ini responden setuju bahwa Promosi diberikan kepada karyawan lama dikarenakan mereka lebih mengetahui seluk beluk pekerjaannya.

3. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data diperlukan sebelum item pernyataan diteliti lebih lanjut, dalam penelitian ini uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a). Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel, dengan jumlah sampel 34 orang dan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai r hitung 0,329, jika rhitung lebih besar dari rtabel maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika rhitung lebih kecil dari pada rtabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (X₁)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Status
PX11	0,828	0,329	Valid
PX12	0,728	0,329	Valid
PX13	0,524	0,329	Valid
PX14	0,786	0,329	Valid
PX15	0,654	0,329	Valid
PX16	0,849	0,329	Valid
PX17	0,751	0,329	Valid
PX18	0,893	0,329	Valid

sumber hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel item penelitian bersifat valid karena bernilai diatas 0,329 artinya semua item penelitian bisa diteruskan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Status
PX21	0,753	0,329	Valid
PX22	0,660	0,329	Valid
PX23	0,674	0,329	Valid
PX24	0,587	0,329	Valid
PX25	0,743	0,329	Valid
PX26	0,748	0,329	Valid
PX27	0,841	0,329	Valid

sumber hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel item penelitian bersifat valid karena bernilai diatas 0,329 artinya semua item penelitian bisa diteruskan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Promosi (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Status
PY1	0,616	0,329	Valid
PY2	0,789	0,329	Valid
PY3	0,791	0,329	Valid
PY4	0,772	0,329	Valid
PY5	0,682	0,329	Valid
PY6	0,841	0,329	Valid
PY7	0,814	0,329	Valid

sumber hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel item penelitian bersifat valid karena bernilai diatas 0,329 artinya semua item penelitian bisa diteruskan untuk penelitian lebih lanjut.

b). Uji Realibilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan cronbach alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yng handal yaitu hasil pengukuran.

Tabel 4.11. Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Prestasi kerja	.695	.599	.809
Disiplin	.621	.465	.871
Promosi	.843	.714	.659

sumber hasil data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua instrument penelitian dinyatakan reliabel atau layak untuk dilanjutkan, karena semua instrument penelitian berniali diatas 0,60.

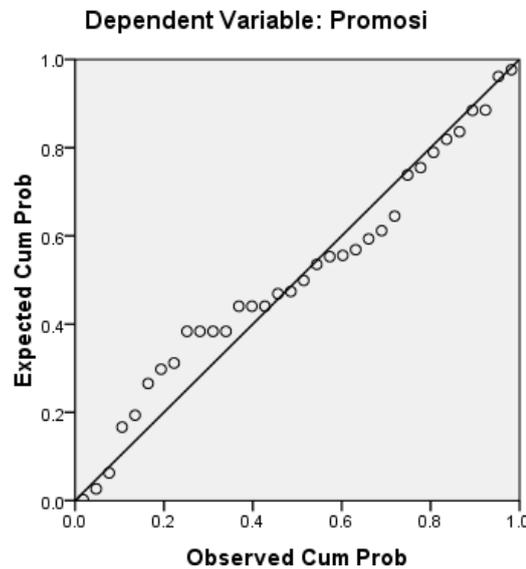
4. Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a). Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat Normal Probability Plot.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber Hasil Penelitian 2021

Gambar 4.3. P-Plot Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa data yang diuji bersifat normal dikarenakan penyebaran data (titik) pada sumbu mendekati diagonal grafik.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen), Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance jika tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/\text{tolerance}$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.757	3.594			-.211	.834		
Prestasi kerja	.545	.104	.577		5.229	.000	.756	1.323
Disiplin	.414	.116	.395		3.576	.001	.756	1.323

a. Dependent

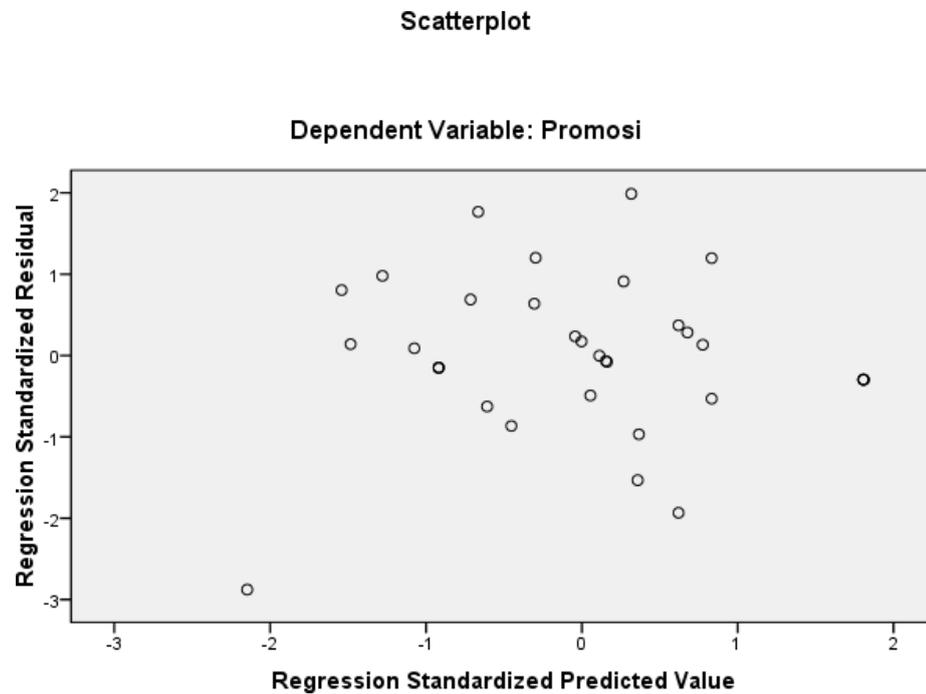
Variable: Promosi

Sumber Hasil Penelitian
2021

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) dimana nilai tolerance bernilai lebih besar dari 0,10 yakni 0,756 dan nilai VIF yang tidak melebihi 4 atau 5 yakni 1.323.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.



Sumber Hasil Penelitian 2020

Gambar 4.4. Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi.

5. Uji Regressi Berganda

Untuk menguji pengaruh prestasi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap promosi (Y) menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.757	3.594		-.211	.834
Prestasi kerja	.545	.104	.577	5.229	.000
Disiplin	.414	.116	.395	3.576	.001

a. Dependent Variable: Promosi

Sumber Hasil Penelitian 2021

Model persamaan diatas adalah

$$Y = 0.757 + 0,545X_1 + 0,414X_2 + e$$

Penjelasanya adalah :

- a) nilai konstanta sebesar = 0.757 menunjukkan variabel independen yaitu prestasi kerja dan disiplin kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan promosi senilai 7.57 % pada pegawai Telkom *Acces*
- b) nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0,545 menunjukkan bahwa jika prestasi mengalami peningkatan maka akan menaikkan Promosi senilai 5.45 % pada pegawai Telkom *Acces*.
- c) nilai koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0.414 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka akan menaikkan pemberian promosi sebesar 4.14 %. pada pegawai Telkom *Acces*

6. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap

variabel lainnya konstan. dengan jumlah sampel 34 dan df-2 ($34-2 = 32$) dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t hitung sebesar 2.036 dimana kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Apabila t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $<$ 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila t hitung $<$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.757	3.594		-.211	.834
Prestasi kerja	.545	.104	.577	5.229	.000
Disiplin	.414	.116	.395	3.576	.001

a. Dependent Variable: Promosi
 Sumber Hasil Penelitian 2021

1) Pengujian Prestasi kerja dengan Promosi

Dari tabel diatas diperoleh nilai t untuk variabel prestasi senilai 5.229 sedangkan nilai t tabel yaitu 2.036, dalam hal ini nilai t hitung $>$ dari t tabel ($5.229 > 2.036$) artinya terdapat pengaruh antara prestasi terhadap promosi, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,000 lebih rendah dari 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini prestasi berpengaruh dan signifikan terhadap promosi karyawan Telkom *Access*.

2) Pengujian Disiplin kerja dengan Promosi

Dari tabel diatas diperoleh nilai t untuk variabel prestasi senilai 3.576 sedangkan nilai t tabel yaitu 2.036, dalam hal ini nilai t hitung > dari t tabel ($3.576 > 2.036$) artinya terdapat pengaruh antara prestasi terhadap promosi, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,001 lebih rendah dari 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap promosi karyawan Telkom *Access*

b) Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya prestasi dan disiplin secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap promosi karyawan Telkom *Access*.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya prestasi dan disiplin secara bersama sama berpengaruh terhadap promosi karyawan Telkom *Access*.

Model	Sum of Squares	df	ANOVA Square	F	Sig.
1 Regression	233.681	2	116.841	38.789	.000 ^a
Residual	93.378	31	3.012		
Total	327.059	33			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Prestasi kerja

b. Dependent Variable: Promosi

Sumber Hasil Penelitian 2021

Dari tabel diatas terlihat nilai untuk F hitung 38.789 dan signifikan bernilai 0,000 , untuk masing-masing variabel bebas, untuk uji kesalahan 5% (0,05) uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($34-2 = 32$) diperoleh nilai f hitung =

3,29 dalam hal ini $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($38.789 > 3.29$), maka H_0 ditolak, artinya, promosi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi karyawan Telkom Access, lalu terlihat pula nilai signifikan yang bernilai 0,000 sedang taraf yang di tentukan adalah 0,05, dalam hal ini ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak, prestasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi karyawan Telkom Access.

c) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat, Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat.

Tabel 4.16. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.696	1.73556

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Prestasi kerja

Sumber Hasil Penelitian 2021

Tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0, 714 berarti 71,4 % besaran ikatan variabel, prestasi, dan disiplin kerja terhadap promosi karyawan Telkom Access, sedangkan sisanya 28,6 % adalah hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Dalam penelitian ini prestasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.229 > 2.036$) artinya dan taraf signifikan yang bernilai 0,000 lebih rendah dari 0,05 sehinggann H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini prestasi berpengaruh dan signifikan terhadap

promosi karyawan Telkom *Access*, Menurut Hasibuan (2016:108) asas promosi jabatan harus dituangkan dalam program promosi secara jelas, sehingga para karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawannya. Berikut ini merupakan asas-asas dari promosi jabatan, Penilaian prestasi kerja dilaksanakan agar dapat mengetahui peningkatan tentang diri karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya atau prestasi apa yang telah diraih oleh karyawan, ini sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau siapa yang menerima kenaikan gaji, dan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elvira (2019) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi.

2. Dalam penelitian ini prestasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi hal ini dilihat dari dilihat hal ini nilai t hitung $>$ dari t tabel ($3.576 > 2.036$) artinya terdapat pengaruh antara disiplin terhadap promosi, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,001 lebih rendah dari 0,05 sehinggannya H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap promosi karyawan Telkom *Access*, evaluasi hasil kerja karyawan dan perilaku kerja karyawan ditempat kerjanya. Disiplin karyawan adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu menegakkan dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berdisiplin pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bias diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Promosi jabatan berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, dengan promosi ini

berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masluchi, wahyudi dan mufidah (2018) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan.

3. Secara simultan baik prestasi kerja dan disiplin sama sama berpengaruh terhadap promosi pada karyawan Telkom Access terlihat dari $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($38.789 > 3.29$) , maka H_0 ditolak, artinya, promosi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi karyawan Telkom Access, lalu terlihat pula nilai signifikan yang bernilai 0,000 sedang taraf yang di tentukan adalah 0,05, dalam hal ini ($0,000 < 0,05$).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Secara parsial baik prestasi kerja dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap promosi pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan, terlihat dari masing masing nilai uji t yang bernilai diatas 2.036 dan taraf signifikansi yang bernilai dibawah 0.05
2. Secara simultan prestasi kerja dan disiplin berpengaruh terhadap promosi pada karyawan PT. Telkom *Access* Medan, terlihat dari nilai uji f yang bernilai diatas 3.29 dan taraf signifikansi yang bernilai dibawah 0.05.
3. Koefisien Determinasi sebesar 71,4 % menunjukkan besaran ikatan variabel, prestasi, dan disiplin kerja terhadap promosi karyawan Telkom *Access*, sedangkan sisanya 28,6 % adalah hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Untuk peningkatan prestasi kerja para karyawan PT. Telkom *Access* Medan membutuhkan pelatihan, karena dengan diberikan pelatihan yang insentif maka akan menaikkan prestasi kerja dan akan menguntungkan perusahaan
2. Pemberian sanksi juga harus diterapkan agar karyawan yang kurang disiplin menjadi semakin baik dalam berperilaku sehingga tidak terjadi hal hal yang merugikan perusahaan

3. pemberian promosi harus memperhatikan kemampuan dari karyawan dan dari segi senioritas, karena pegawai yang berprestasi dan memiliki jam kerja lebih banyak akan lebih di hormati.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Elvira 2019, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa bersama (AJB) Bumiputra 1912 Cabang Setia Budi Medan.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- . 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fitri Afriyani Christian, Lena Farida , 2016 *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan KEC. Pagaran Tapah Darussalam KAB. Rokan Hulu*, JOM FISIP Vol. 3 No. 1 – Februari 2016
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Haslinda, Nurasih.2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Indrawan, M. I. Determination of Employee Performance Based on Confirmatory Factor Analysis in Leasing Companies in Medan.
- Natawijaya, Cindy Devina, 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan Pada Karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung

Rifatul Masluchi, Paring Wahyudi, Eva Mufidah. 2018 *Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan*, Universitas Merdeka Pasuruan

Pramono, C. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Pertukaran Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 152-160.

Sigid Kurniawan , 2017. *Pengaruh Insentif Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung*, Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

----- . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tajuddin, Sukma Juwati. 2012. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Makassar. Jurusan Manajemen. Universitas Hasanuddin. Skripsi tidak dipublikasikan

Vellina, Tambunan. 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pegaaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang*. Skripsi. Program Studi Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta