

PENGARUH DISIPLIN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN

Rifatul Masluchi¹⁾, Paring Wahyudi²⁾, Eva Mufidah³⁾

Universitas Merdeka Pasuruan

luchirifa96@gmail.com¹⁾, paring56@gmail.com²⁾, eva.moev@gmail.com³⁾

Abstrak

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Perusahaan memberikan kesempatan berkarir bagi karyawannya yakni dengan memberikan jenjang karir agar karyawannya semangat dalam bekerja dan karyawan lebih bisa dihargai dengan adanya promosi jabatan dapat ditinjau dari disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan. Oleh karena itu perlu diketahui pengaruh disiplin dan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Sandang Ayu Departement Store Pasuruan. Populasi 75 karyawan, semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} = 58,128$ lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,12 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima yaitu disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan. Hasil uji t diperoleh t_{hitung} dari variabel disiplin kerja (4,080), dan penilaian prestasi kerja (2,483) lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99346 dengan tingkat signifikansi variabel disiplin kerja (0,000) dan penilaian prestasi kerja (0,015) lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_2 diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan.

Kata Kunci: disiplin kerja, penilaian prestasi kerja, promosi jabatan.

Abstract

In order to face competition in the increasingly competitive business world, companies are required to be able to optimize all the resources they have. The company provides career opportunities for its employees by providing career paths so that its employees are enthusiastic in working and employees can be more appreciated with the promotion of employment that can be reviewed from work discipline and assessment of work performance towards employees. Therefore, it is necessary to understand the influence of discipline and employee's performance appraisal on the promotion of the Sandang Ayu Departement Store Pasuruan. The population of this study are 75 employees, all population numbers are used as research samples. F test results have shown that $F_{count} = 58.128$ is greater than F_{table} of 3.12 with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that H_1 is accepted, namely work discipline and work performance appraisal which has a simultaneous effect on promotion. The results of the t_{test} were obtained from the variables of work discipline (4,080), and job performance assessment (2,483) was greater than t_{table} 1,99346 with the level of significance of the work discipline variable (0,000) and work performance assessment (0,015) smaller than 0,05. This means that H_2 is accepted, that is, work discipline has a partial effect on promotion.

Keywords: work discipline, assessment of work performance, promotion.

PENDAHULUAN

Untuk dapat membalas jasa dari karyawan untuk perusahaan maka perusahaan akan memberikan kesempatan dengan adanya promosi jabatan yang dapat ditinjau dari aspek disiplin dan penilaian prestasi kerja karyawan. Dengan adanya penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu seorang manajer harus memperhatikan tingkat kedisiplinan dan penilaian prestasi kerja karyawannya. Penilaian prestasi kerja sangat penting bagi

suatu perusahaan. Dengan penilaian suatu perusahaan dapat melihat sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu perusahaan.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:129). Dengan adanya penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu seorang manajer harus memperhatikan tingkat kedisiplinan dan penilaian prestasi kerja karyawannya. Penilaian prestasi kerja sangat penting bagi suatu perusahaan. Dengan penilaian suatu perusahaan dapat melihat sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu perusahaan. Melihat pentingnya penilaian prestasi kerja baik bagi perusahaan maupun karyawannya maka proses penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara obyektif dan menyeluruh. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya.

Mengingat pentingnya pengaruh disiplin dan penilaian prestasi kerja ini dalam keputusan mengenai promosi karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Sandang Ayu Departement Store Pasuruan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Disiplin Kerja

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Edy Sutrisno, 2011:87).

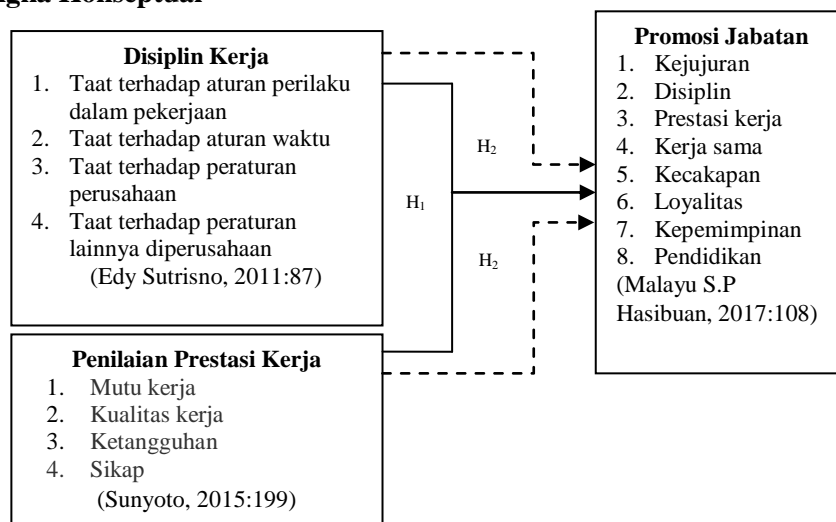
b. Penilaian Prestasi Kerja

Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Sunyoto, 2015:199).

c. Promosi Jabatan

Perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar (Malayu S.P. Hasibuan, 2017:108).

d. Kerangka Konseptual



e. Hipotesis

Dari kerangka berfikir diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Ada pengaruh signifikan secara simultan pada variabel disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap variabel promosi jabatan.
 H₂: Ada pengaruh signifikan secara parsial pada variabel disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap variabel promosi jabatan.

METODE PENELITIAN

a. Definisi Operasional Variabel

Definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2014). Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi (Sugiyono, 2016)

- 1) Variabel Independen (Bebas), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dibandingkan dengan X. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X₁) dan Penilaian Prestasi Kerja (X₂).
- 2) Variabel Dependen (Terikat), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dilambangkan dengan Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan (Y).

b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Sandang Ayu Departement Store yang beralamat di Jalan Alun-Alun Utara No.2 Bangilan Kecamatan Purworejo, Kota Pasuruan Jawa Timur Kode Pos 67111.

c. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Berdasarkan informasi yang peneliti terima dari HRD populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sandang Ayu Departement Store Pasuruan yang berjumlah 75 karyawan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bila populasi kurang dari 100, maka semuanya dijadikan sampel dan jika lebih dari seratus maka diambil sampel sebanyak 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 2013:108). Data sampel dikumpulkan dengan cara sensus, yaitu menjadikan semua populasi di Sandang Ayu Departement Store Pasuruan sebagai sampel penelitian.

d. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji validitas ini menggunakan level signifikansi sebesar 0,05 maka, jika pada uji validitas didapati hasil signifikansi kurang dari 0,05 ($sig. < 0,05$) berarti data dinyatakan valid (Arikunto, 2013:55).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2016:354).

e. Teknik Analisis Data

1) Asumsi Klasik

Uji yang dilakukan dalam asumsi klasik sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji

Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

b) Multikolinieritas

Sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang dimaksud dalam hal ini antara lain: regresi linear, regresi logistik, regresi data panel dan cox regression.

c) Heteroskedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

d) Uji Autokorelasi

Sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

e) Linearitas

Sifat hubungan yang linear antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Di dalam analisis regresi linier berganda terdapat dua variabel, variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan, sedangkan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja. Adapun hubungan fungsional variabel terikat dengan variabel bebas sebagai berikut (Sanusi, 2011:134):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

g. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji F yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Jika dalam hasil uji simultan taraf signifikansinya kurang dari 0,05 ($sig. < 0,05$) maka variabel memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan.

2) Uji Parsial (t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing dari variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Jika dalam hasil uji parsial taraf signifikansinya kurang dari 0,05 ($sig. < 0,05$) maka variabel memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial.

3) Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi bergerak dari nol sampai 1, semakin mendekati 1 semakin baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 maka, jika pada uji validitas didapati hasil signifikansi kurang dari 0,05 ($sig. < 0,05$) berarti data dinyatakan valid. Untuk $n = 75$ responden dengan $df = n-2$ ($df = 75 - 2 = 73$). Maka didapatkan r_{tabel} sebesar 0,1914. Berikut adalah hasil pengujian validitas masing-masing item pernyataan pada kuesioner penelitian ini:

Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,615	0,000	0,1914	Valid
X _{1.2}	0,550	0,000	0,1914	Valid
X _{1.3}	0,605	0,000	0,1914	Valid
X _{1.4}	0,596	0,000	0,1914	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Item	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,501	0,000	0,1914	Valid
X _{2.2}	0,535	0,000	0,1914	Valid
X _{2.3}	0,624	0,000	0,1914	Valid
X _{2.4}	0,644	0,000	0,1914	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil Pengukuran Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Item	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
Y _{.1}	0,452	0,000	0,1914	Valid
Y _{.2}	0,421	0,000	0,1914	Valid
Y _{.3}	0,362	0,001	0,1914	Valid
Y _{.4}	0,456	0,000	0,1914	Valid
Y _{.5}	0,407	0,000	0,1914	Valid
Y _{.6}	0,472	0,000	0,1914	Valid
Y _{.7}	0,332	0,004	0,1914	Valid
Y _{.8}	0,482	0,000	0,1914	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1914) dan bernilai positif. Jika dilihat dari nilai signifikansi masing-masing item pernyataan, memiliki nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian ini:

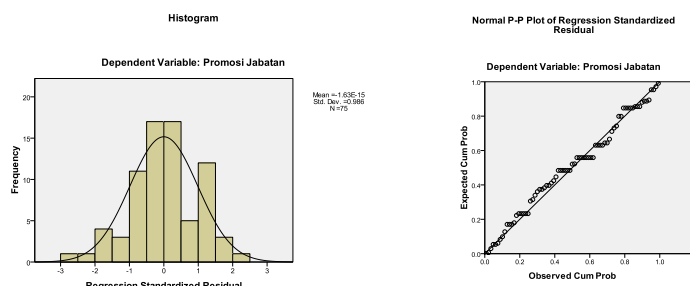
No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,715	Reliabel
2.	Penilaian Prestasi Kerja	0,704	Reliabel
3.	Promosi Jabatan	0,647	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai lebih besar dari 0,60. Dengan demikian indikator variabel disiplin kerja, penilaian prestasi kerja, dan promosi jabatan terbukti reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur, yaitu apabila dilakukan pengukuran ulang maka data yang didapat akan konsisten dari waktu ke waktu.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Berikut adalah hasil uji asumsi normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini:



Sumber: Output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil gambar histogram dan p-plot di atas didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal. Pada grafik p-plot juga menunjukkan bahwa data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Multikolinieritas

Cara mendeteksi multikolinieritas dengan pengujian statistik dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji asumsi multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini:

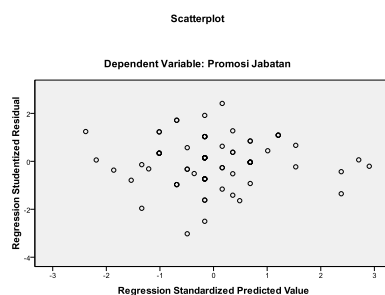
No.	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Disiplin Kerja	0,338	2,958	Bebas Multikolinieritas
2.	Penilaian Prestasi Kerja	0,338	2,958	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada seluruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai toleransi $0,338 > 0,10$ dan nilai VIF $2,958 < 10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

e. Uji Heteroskedastis

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara prediksi nilai variabel terikat dengan residualnya. Berikut adalah hasil uji asumsi heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Sumber: Output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas didapatkan hasil yang menunjukkan gambar pada grafik scatterplot tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

f. Uji Autokorelasi

Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji run test yang merupakan bagian dari statistik non parametrik digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi atau tidak. Pengujian run test dilakukan dengan memperhatikan *Asymp. Significance (2-tailed)* harus lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berikut adalah hasil uji asumsi autokorelasi dalam penelitian ini:

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.06011
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	38
Total Cases	75
Number of Runs	42
Z	.816
Asymp. Sig. (2-tailed)	.415

a. Median

Sumber: Output SPSS yang dioalah, 2018

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,415 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi.

g. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah garis X dan Y membentuk garis linier atau tidak, jika tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Sig. Deviation from linearity*) lebih dari 0,05. Berikut adalah hasil uji asumsi linieritas dalam penelitian ini:

No.	Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,921	Linier
2.	Penilaian Prestasi Kerja	0,588	Linier

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Sig. Deviation from Linearity* variabel bebas dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja dengan variabel promosi jabatan.

h. Analisis Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dengan variabel dependen. Hali ini dilakukan untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut adalah Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.426	1.840		6.753	.000
Disiplin Kerja	.747	.183	.512	4.080	.000
Penilaian Prestasi Kerja	.466	.188	.311	2.483	.015

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel pada kolom *Unstandardized Coefficients* tersebut, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad Y = 12,426 + 0,747X_1 + 0,466X_2 + e$$

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,747 yang menunjukkan bahwa produk berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Ini menyatakan jika terjadi kenaikan nilai disiplin kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan promosi jabatan sebesar 0,747 atau 74,7%.
2. Variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,466 yang menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Ini menyatakan jika terjadi kenaikan sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan promosi jabatan sebesar 0,466 atau 46,6%.

i. Uji Simultan (F)

Cara melakukan uji F yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dalam membaca tabel F, terlebih dahulu harus diketahui derajat kebebasannya (df) dengan rumus sebagai berikut: $df_1 = k - 1$ $df_2 = n - k$

Dimana: k = jumlah variabel (independen + dependen) = 3 variabel

n = jumlah sampel = 75 orang

Maka: $df_1 = 3 - 1 = 2$ $df_2 = 75 - 3 = 72$

Besarnya F_{tabel} dengan derajat kebebasan 1 = 1 dan derajat kebebasan 2 = 72 yaitu 3,12. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen (bebas) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen (bebas) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Berikut adalah hasil uji simultan (F) pada penelitian ini:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	151.092	2	75.546	58.128	.000 ^a
Residual	93.575	72	1.300		
Total	244.667	74			

a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} yaitu 58,128 > F_{tabel} dengan nilai 3,12. Maka ini berarti variabel disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan Sandang Ayu Departement Store Pasuruan.

j. Uji Parsial (t)

Cara melakukan uji t yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam membaca t_{tabel} , terlebih dahulu harus diketahui derajat kebebasannya (df) dengan rumus sebagai berikut: $df = n - k$.

Dimana: k = jumlah variabel (independen + dependen) = 3 variabel

n = jumlah sampel = 75 orang

Maka: $df = 75 - 3 = 72$

Besarnya t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,99346. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen (bebas) berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen (bebas) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Berikut adalah hasil uji parsial (t) pada penelitian ini:

1. Variabel disiplin kerja

$$t_{hitung} = 4,080 > t_{tabel} = 1,99346$$

Berarti disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan Sandang Ayu Departement Store Pasuruan. Selain itu, nilai signifikansi $X_1 = 0,000 < 0,05$

maka variabel disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan.

2. Variabel Penilaian Prestasi Kerja

$$t_{hitung} = 2,483 > t_{tabel} = 1,99346$$

Berarti penilaian prestasi kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan Sandang Ayu Departement Store Pasuruan. Selain itu, nilai signifikansi $X_2 = 0,015 < 0,05$ maka variabel penilaian prestasi kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan.

k. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bergerak dari nol sampai 1, semakin mendekati 1 semakin baik. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.607	1.140

a. Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2018

Dari tabel hasil output SPSS model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,618 atau 61,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan sebesar 61,8%. Sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai R Square (0,618) semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Disiplin Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan dengan hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($58,128 > 3,12$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap variabel promosi jabatan.

Disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja karyawan pada Sandang Ayu Departement Store Pasuruan sudah baik. Disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja merupakan beberapa variabel dan indikator dalam peningkatan kinerja karyawan, dimana dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap promosi jabatan. Sehingga dengan begitu setiap karyawan akan memiliki peluang untuk naik jabatan dari posisinya saat itu. Hal ini sesuai dengan teori bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. Hal ini berarti seseorang yang memperoleh promosi jabatan akan memiliki wewenang dan tanggung jawab lebih besar karena memperoleh jabatan lebih tinggi (Malayu S.P Hasibuan, 2017:108).

Hasil Penelitian ini sama halnya dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Zubaidah dengan judul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Promosi Jabatan PT. Batamec Shipyard" Uji F dari hasil pengujian di ketahui nilai sig adalah $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 di tolak, artinya menerima hipotesis H_a , yaitu secara simultan (bersama-sama) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,747. Nilai koefisien positif menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif atau searah terhadap promosi jabatan. Ini menggambarkan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat 1% maka promosi jabatan akan naik sebesar 0,747 atau 74,7% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(4,080 > 1,99346)$. Sedangkan untuk tingkat signifikansinya sebesar 0,000 ($sig. < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Dengan mengetahui bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi promosi jabatan karyawan, maka Sandang Ayu Departement Store harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan Sandang Ayu Departement Store Pasuruan sehingga semakin tinggi/baik tingkat kedisiplinan karyawan akan berdampak pada kenaikan posisi jabatan karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan teori bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Edy Sutrisno, 2011:87).

Hasil Penelitian diatas, berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh Zubaidah dengan judul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Promosi Jabatan PT. Batamec Shipyard” penguji pada pengaruh kedisiplinan terhadap promosi jabatan, diketahui nilai $sig = 0.167 > 0.05$ maka hipotesis variable X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y atau promosi jabatan. Dengan demikian hasil penelitian diatas dapat dikatakan sebagai hasil temuan baru. Karena antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan memiliki hasil yang berbeda. Dimana dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan, sedangkan dari penelian terdahulu tidak ada pengaruh.

c. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,747. Nilai koefisien positif menunjukkan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif atau searah terhadap promosi jabatan. Ini menggambarkan bahwa jika variabel penilaian prestasi kerja meningkat 1% maka promosi jabatan akan naik sebesar 0,466 atau 46,6% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(4,080 > 1,99346)$. Sedangkan untuk tingkat signifikansinya sebesar 0,015 ($sig. < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Dengan mengetahui bahwa penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi tingkat promosi jabatan karyawan Sandang Ayu Departement Store Pasuruan, maka pihak terkait harus meberikan penilaian secara obyektif terhadap seluruh karyawan. Sehingga semua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk naik jabatan dari posisinya saat itu atau bahkan sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Sunyoto, 2015:199).

Hasil penelitian ini sama halnya dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Rosento & Resti Yulistria dengan judul “Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhdap Promosi Jabatan Pada PT. EMS Mega Semesta Jakarta”. Berdasarkan hasil pembahasan penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya adanya pengaruh antara penilaian kinerja terhadap promosi jabatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

- 1) Berdasarkan hasil uji F pada penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Sandang Ayu Departmenet Store Pasuruan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan paa karyawan Sandang Ayu Departmenet Store Pasuruan.

- 2) Berdasarkan hasil uji t pada penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Sandang Ayu Departmenet Store Pasuruan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan paa karyawan Sandang Ayu Departmenet Store Pasuruan.
- 3) Hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,618 atau 61,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan sebesar 61,8%. Sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *R Square* (0,618) semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.
- 4) Dua variabel yang mempengaruhi Promosi Jabatan, variabel yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} (4,080) paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya, dengan signifikan yang disyaratkan.

b. Saran

Dengan mempelajari serta mengevaluasi keadaan yang terjadi pada tempat penelitian, serta dengan memperhatikan kesimpulan hasil analisis dari pengaruh disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1) Bagi Sandang Ayu Departement Store Pasuruan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan nya pihak Sandang Ayu harus lebih meningkatkan kedisiplinan dan memberikan penilaian secara objektif terhadap seluruh karyawan. Sehingga semua karyawan berhak untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau sebaliknya.

2) Bagi penelitian selanjutnya

Sebaiknya menambah faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan, misalnya; faktor budaya organisasi, sistem penghargaan, komitmen organisasi, kompetensi, pelatihan kerja, tingkat stress kerja, dan disiplin kerja serta mengambil sampel yang lebih luas atau bisa menambah obyek penelitian menjadi beberapa perusahaan yang bisa dibandingkan produktivitas kerjanya, hal ini dimaksudkan agar informasi yang dihasilkan lebih lengkap dan menyeluruh, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke Cipta. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rosento dan Resti Yulistria. *Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. EMS Mega Semesta Jakarta*. 2018. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. Volume: 1 No: 1 Tahun 2018 e-ISSN: 2614-3747.
- Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.

Sutrisno, Edy.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Zubaidah. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Batamec Shipyard*. 2017. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*. Volume: 7 Nomor 1.