

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA
PT JP TECHNOLOGY**

SKRIPSI



Oleh:

Juli Jelita Gulo

170910395

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA
PT JP TECHNOLOGY**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



Oleh:

Juli Jelita Gulo

170910395

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Juli Jelita Gulo
NPM : 170910395
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT JP TECHNOLOGY

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Januari 2022


Juli Jelita Gulo
170910395

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA,
PRESTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA PT JP
TECHNOLOGY BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

oleh:

Juli Jelita Gulo

170910395

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti yang tertera di bawah ini**

Batam, 26 Januari 2022



**Dr. Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Mempersiapkan persaingan bisnis di era globalisasi, suatu perusahaan dituntut untuk dapat memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik sehingga dapat meningkatkan output yang optimal. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam berjalannya suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi, dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap Promosi Jabatan pada PT JP Technology. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT JP Technology dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel yaitu berjumlah 112 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan antara lain: (1) Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan; (2) Prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan; (3) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan; (4) menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Prestasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan.

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

ABSTRACT

In business competition in the era of globalization, a company can have good Human Resources (HR) so that it can increase optimal output. Human resources are the most important part in the running of a company. The purpose of this study was to analyze the effect of Work Experience, Achievement, and Work Discipline partially and simultaneously on Job Promotion at PT JP Technology. The population in this study were all employees of PT JP Technology with using a saturated sampling, is entire populations as a sample who founds 112 people . The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, classical assumption test, and statistical test. The results showed, among others: (1) Work Experience partially positive and significant effect on Job Promotion; (2) Partial work performance has a positive and significant effect on Job Promotion; (3) Work Discipline partially has a positive and significant effect on employee performance; (4) shows that work experience, work performance and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on job promotion.

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

KATA PENGANTAR

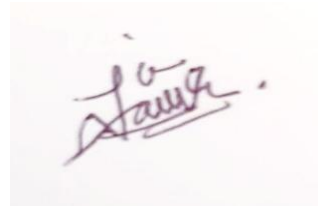
Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam,
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Suhardi, S.E., M.M., sebagai dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, motivasi dan wawasan yang sangat luas selama menyelesaikan proposal ini.
5. Karyawan PT JP Technology yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi dalam memenuhi data penelitian.
6. Segenap Dosen dan Staf UPB yang secara langsung membantu peneliti selama perkuliahan.
7. Seluruh responden yang telah rela meluangkan waktu untuk peneliti, terimakasih atas kerjasamanya.

Semoga Tuhan yang maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah-Nya. Amin.

Batam, 17 Januari 2022



Juli Jelita Gulo



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR RUMUS	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1. Aspek Teoritis.....	9
1.6.2. Aspek Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Teori Dasar	11
2.1.1. Promosi Jabatan.....	11
2.1.1.1. Pengertian Promosi Jabatan.....	11
2.1.1.2. Manfaat dan Dampak yang Diharapkan dari Promosi Jabatan ..	12
2.1.1.3. Tujuan Promosi Jabatan.....	13
2.1.1.4. Asas Promosi Jabatan	14
2.1.1.5. Indikator Promosi Jabatan.....	15
2.1.2. Pengalaman Kerja.....	16
2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	16

2.1.2.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	17
2.1.2.3.	Indikator Pengalaman Kerja.....	18
2.1.3.	Prestasi Kerja	18
2.1.3.1.	Pengertian Prestasi	18
2.1.3.2.	Faktor-Faktor Prestasi.....	19
2.1.3.3.	Penilaian Prestasi Kerja.....	20
2.1.3.4.	Indikator Prestasi Kerja	21
2.1.4.	Disiplin Kerja.....	21
2.1.4.1.	Pengertian Disiplin Kerja	21
2.1.4.2.	Macam-Macam Disiplin Kerja.....	23
2.1.4.3.	Metode Pembinaan Disiplin.....	24
2.1.4.4.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.4.5.	Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja.....	26
2.1.4.6.	Alat Mengukur Disiplin Kerja	28
2.1.4.7.	Indikator Disiplin Kerja	28
2.2.	Penelitian Terdahulu	30
2.3.	Kerangka Pemikiran Teoritis	31
2.4.	Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1.	Jenis dan Desain Penelitian.....	33
3.2.	Sifat Penelitian	33
3.3.	Lokasi dan Periode Penelitian	34
3.3.1.	Lokasi Penelitian	34
3.3.2.	Jadwal Penelitian.....	34
3.4.	Populasi dan Sampel.....	35
3.4.1.	Populasi	35
3.4.2.	Teknik Penentuan Sampel.....	35
3.4.3.	Teknik Sampling	35
3.5.	Sumber data	35
3.5.1.	Data Primer	35
3.5.2.	Data Sekunder	36

3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.7.1.	Variabel Independen.....	37
3.7.2.	Variabel Dependen.....	39
3.8.	Metode Analisis Data.....	39
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	40
3.8.2.	Uji Kualitas Intrument.....	41
3.8.2.1.	Uji Validasi.....	41
3.8.2.2.	Uji Reliabilitas.....	42
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.3.1.	Uji Normalitas.....	42
3.8.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	43
3.8.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.8.4.	Uji Pengaruh.....	44
3.8.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.8.4.2.	Uji R² (Koefisien Determinasi).....	45
3.8.4.3.	Uji t (Parsial).....	45
3.8.4.4.	Uji F (Simultan).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1.	Hasil Penelitian.....	47
4.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.1.2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
4.1.1.1.	Jenis Kelamin Responden.....	48
4.1.1.2.	Usia Responden.....	48
4.1.1.3.	Lama Bekerja Respdnen.....	49
4.1.3.	Analisis Deskriptif.....	50
4.1.2.1.	Analisis Jawaban Pengalaman Kerja.....	51
4.1.2.2.	Analisis Jawaban Prestasi Kerja.....	52
4.1.2.3.	Analisis Jawaban Disiplin Kerja.....	54
4.1.2.4.	Analisis Jawaban Promosi Jabatan.....	55
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Instrumen.....	57

4.1.3.1.	Uji Validitas.....	57
4.1.3.2.	Uji Reliabilitas.....	60
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
4.1.4.1.	Hasil Uji Normalitas.....	62
4.1.4.2.	Uji Multikolinearitas.....	64
4.1.4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.1.5.	Hasil Uji Pengaruh.....	67
4.1.5.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.1.5.2.	Uji R ² (Koefisien Determinasi).....	69
4.1.5.3.	Hasil Uji t (Parsial).....	69
4.1.5.4.	Hasil Uji F (Simultan).....	71
4.2.	Pembahasan.....	72
4.2.1.	Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT JP Technology.....	72
4.2.2.	Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT JP Technology.....	73
4.2.3.	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT JP Technology.....	74
4.2.4.	Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PT JP Technology.....	74
4.3.	Implikasi Hasil Penelitian.....	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		76
5.1.	Simpulan.....	76
5.2.	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....		78
LAMPIRAN		
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian		
Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden		
Lampiran 3 : Hasil Output SPSS		
Lampiran 4 : r tabel		
Lampiran 5 : F tabel		

Lampiran 6 : t_{tabel}

Lampiran 7 : Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4. 1. Diagram Normal P-Plot Of Regression Standarized Residual	63
Gambar 4. 2. Grafik Normalitas	64
Gambar 4. 3. Diagram Scatterplot.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Jumlah Promosi Jabatan Karyawan PT JP Technology	4
Tabel 1. 2. Data Absensi Karyawan pada tahun 2021	5
Tabel 2. 1. Kerangka Pemikiran	30
Tabel 3. 1. Jadwal Penelitian	34
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.2. Usia Responden.....	48
Tabel 4.3. Lama Bekerja Responden.....	49
Tabel 4. 4. Hasil Analisis Deskriptif.....	50
Tabel 4. 5. Rentang Nilai Analisis Deskriptif	51
Tabel 4. 6. Jawaban Pengalaman Kerja (X_1).....	52
Tabel 4. 7. Jawaban Prestasi Kerja (X_2).....	53
Tabel 4. 8. Jawaban Disiplin Kerja (X_3)	54
Tabel 4. 9. Jawaban Promosi Jabatan (Y)	55
Tabel 4. 10. Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_1).....	57
Tabel 4. 11. Uji Validitas Prestasi Kerja (X_2).....	58
Tabel 4. 12. Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3).....	58
Tabel 4. 13. Uji Validitas Promosi Jabatan (Y)	59
Tabel 4. 14. Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X_1)	60
Tabel 4. 15. Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (X_2)	60
Tabel 4. 16. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_3).....	61
Tabel 4. 17. Uji Promosi Jabatan (Y).....	61
Tabel 4. 18. Uji Normalitas	62
Tabel 4. 19. Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4. 20. Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4. 21. Hasil Uji Linear Berganda.....	67
Tabel 4. 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4. 23. Hasil Uji t	70
Tabel 4. 24. Hasil Uji F	71

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1. Rumus Rentang Skala.....	40
Rumus 3. 2. Rumus Validasi.....	41
Rumus 3. 3. Rumus Reliabilitas.....	42
Rumus 3. 4. Rumus Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
Rumus 3. 5. Rumus koefisien determinasi.....	45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sekarang ini kemajuan dunia industri tidak terlepas dari pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat di setiap instansi perusahaan (Suhardi, Banjarnahor et al., 2018). SDM merupakan asset penting untuk setiap perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Suhardi, 2018). Dalam era globalisasi ini persaingan semakin tajam, untuk dapat memenangkan persaingan pasar maka perusahaan di tuntut untuk mengembangkan sumber daya yang dimiliki perusahaan termasuk SDM. Pernyataan tersebut di dukung oleh (Maringan et al., 2016) yang menyatakan bahwa sebuah organisasi perusahaan dapat terbentuk dengan adanya SDM.

SDM menjadi salah satu faktor penentu keputusan perusahaan untuk mengembangkan bisnis dan bertahan dalam persaingan pasar. Untuk itu perusahaan harus mampu memahami keinginan dan memajukan seluruh karyawan yang bekerja di perusahaannya untuk turut mendorong upaya perusahaan untuk bersaing dan dipilih oleh pasar. Salah satunya adalah dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja positif (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, 2018).

Pemberian promosi jabatan adalah cara yang dapat digunakan perusahaan agar terjalin kerja sama jangka panjang antara perusahaan dan karyawan yang memiliki kinerja positif. Dari segi karyawan, promosi jabatan dapat

mengembangkan kemampuan karyawan. Cara ini dapat meningkatkan standar kualitas kerja karyawan sehingga memberikan keuntungan kepada perusahaan. Promosi jabatan merupakan apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan yang positif.

(Rahayu, 2017) memberikan penjelasan bahwa promosi jabatan dilakukan dengan cara memberikan kenaikan jabatan ke posisi lebih tinggi pada struktur organisasi perusahaan sehingga karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan posisi yang didapatkannya sekarang. Hasil dari promosi jabatan adalah terciptanya kerja sama jangka panjang perusahaan dan karyawan yang mendapatkannya. Sehingga promosi jabatan dapat dijadikan motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Promosi jabatan dapat berarti kemajuan artinya karyawan yang mendapatkan promosi jabatan mendapatkan kemajuan dalam perusahaan seperti kemajuan dalam segi pendapatan, kemajuan wewenang menjadi lebih tinggi, dan kemajuan dalam segi fasilitas-fasilitas pendukung yang didapatkan untuk bekerja. Umumnya, promosi jabatan diberikan dengan memperhatikan banyak faktor yang dimiliki oleh karyawan, seperti pengalaman kerja, prestasi kerja, disiplin kerja, dan faktor lainnya.

Pengalaman kerja adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan didasarkan pada rentang masa yang telah dilawati (Paais, 2019). Sehingga Karyawan yang memiliki pengalaman kerja berarti karyawan tersebut

memiliki kemampuan dan keterampilan terhadap bidang pekerjaannya. Pengalaman kerja membuat karyawan dapat mendeteksi dini terhadap kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan dan dapat mencari solusi dengan cepat. Kemampuan ini sangat bermanfaat didalam dunia kerja sehingga karyawan yang memiliki bermacam-macam pengalaman menyebabkan karyawan memiliki cara berfikir terperinci dan cara kerja lebih baik apabila dibandingkan yang tidak memiliki pengalaman kerja. Artinya pengalaman kerja karyawan dapat mendukung kualitas kerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, prestasi kerja juga merupakan komponen penting dalam menganalisis kemampuan karyawan. menurut (Mahdona, 2017), Prestasi kerja merupakan penilaian hasil kerja karyawan apakah telah sesuai target dan kriteria-kriteria lainnya dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Prestasi kerja dapat dijadikan petakan penilaian terhadap kesadaran dan kemampuan masing-masing karyawan. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan perusahaan dalam menentukan perencanaan pemberian promosi jabatan.

Faktor lainnya yang dapat digunakan untuk memberikan promosi jabatan adalah faktor disiplin kerja. Faktor ini erat kaitannya dengan sikap taat yang dimiliki karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan. Menurut (Masluchi et al., 2018), disiplin kerja adalah sikap menghargai dan mematuhi peraturan tertulis dan lisan yang terdapat didalam bekerja dan berani bertanggung jawab atas sanksi-sanksi yang dapat atas adanya pelanggaran aturan-aturan tersebut (Idham & Suhardi, 2020). Pemberian sanksi dalam bekerja dimaksudkan agar karyawan

tidak mengulangi kesalahan yang sama. Karyawan yang memiliki disiplin kerja merupakan karyawan yang memiliki pengendalian diri sehingga dapat menjadi contoh bagi karyawan lain agar mengikuti aturan yang berlaku. Hal tersebut menjadi alasan disiplin kerja digunakan sebagai salah satu faktor untuk memberikan promosi jabatan.

PT JP Technology merupakan perusahaan yang memproduksi dan mengelola produk semi finis *component*. Perusahaan ini sangat membutuhkan peranan karyawan untuk melakukan kegiatan operasionalnya. Keadaan tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian untuk memperoleh gambaran tentang pengalaman kerja, prestasi dan disiplin kerja yang sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan dalam perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1.Jumlah Promosi Jabatan Karyawan PT JP Technology

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Promosi (Orang)
1	≤ 1	44	
2	>2	28	
3	>6	8	4
4	>7	7	
5	>8	10	1
6	>9	15	1

Sumber : PT JP Technology (2021)

Tabel 1.1. di atas menjelaskan bahwa pengalaman kerja karyawan pada PT JP Technology, bahwa lama bekerja seseorang karyawan tidak menjamin untuk di promosikan. Dengan angka promosi tertinggi ada pada masa kerja >6 tahun yaitu sebanyak 4 orang, sedangkan karyawan pada masa kerja >9 tahun dan masa kerja

>8 tahun yang dipromosikan hanya satu orang karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 9 orang karyawan, terdapat fenomena di PT JP Technology bahwa promosi jabatan dalam perusahaan tersebut masa bakti yang lama, dimana karyawan yang lebih lama bekerja akan lebih diprioritaskan dalam promosi jabatan tetapi pada fakta lapangan membuktikan bahwa tingkat senioritas karyawan tidak menjadi faktor utama seorang karyawan dianggap memiliki prestasi sehingga layak mendapatkan promosi, karena pengalaman kerja yang baik tidak menjamin kinerja karyawan yang baik juga. Seharusnya berdasarkan baiknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada PT JP Technology, kinerja karyawan harusnya meningkat namun yang terjadi malah sebaliknya. Dari hasil riset yang dilakukan peneliti, banyak karyawan yang melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan kurang mengedepankan sikap profesional dalam bekerja. Pentingnya pemberian promosi bagi karyawan secara optimal, tidak hanya berdasarkan senioritas saja harusnya juga dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan serta faktor lainnya sehingga akan tercipta produktivitas yang baik bagi seluruh elemen yang ada di perusahaan.

Disiplin kerja merupakan alat komunikasi bagi perusahaan dan karyawan untuk melihat tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Salah satu cara untuk menilai disiplin kerja adalah dengan mengamati tingkat absensi dalam sebuah perusahaan. Tingkat absensi merupakan salah satu bentuk disiplin dianggap sebagai faktor seseorang mendapatkan promosi jabatan dalam perusahaan.

Tabel 1. 2. Data Absensi Karyawan pada tahun 2021

No	Bulan	Jumlah total karyawan	Warning	Absen	Sakit
1	Januari	112 orang	3 orang	4 orang	5 orang
2	Februari	112 orang		1 orang	2 orang
3	Maret	112 orang		3 orang	
4	April	112 orang		2 orang	2 orang
5	Mei	112 orang	2 orang	6 orang	1 orang
6	Juni	112 orang		5 orang	3 orang
7	Juli	112 orang		1 orang	
8	Agustus	112 orang		2 orang	2 orang
9	September	112 orang		1 orang	
10	Oktober	112 orang		3 orang	5 orang
11	November	112 orang		2 orang	2 orang
12	Desember	112 orang	4 orang	7 orang	4 orang

Sumber : PT JP Technology (2021)

Namun, pada PT JP Technology tingkat absensi karyawan terbilang tinggi. Penulis menemukan banyak karyawan yang kurang menerapkan disiplin. Hal tersebut merupakan gambaran perilaku karyawan terhadap perusahaan yang relatif rendah, ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan pada PT JP Technology belum terlaksana secara maksimal. Banyaknya jumlah karyawan yang tidak datang menunjukkan bahwa karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak disiplin karena tidak ada sama sekali pemberitahuan kepada pimpinan bahwa dirinya tidak dapat hadir bekerja pada saat itu. Kurangnya kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh positif terhadap promosi jabatan karyawan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan pimpinan dan perhatian kepada karyawan, disamping itu juga dipengaruhi oleh tidak adanya kebijakan pimpinan dalam menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dalam

perusahaan tersebut. Karena disiplin kerja tidak dapat dinilai secara individu tetapi secara menyeluruh terhadap seluruh karyawan. Penting untuk pemimpin melakukan kebijakan agar mendukung ditegakkannya kedisiplinan perusahaan sehingga produktivitas karyawan semakin baik dan sesuai harapan perusahaan.

Dari kedua data diatas disimpulkan bahwa senioritas tidak dapat dianggap memiliki prestasi sehingga layak mendapatkan promosi, karena pengalaman kerja yang baik tidak menjamin kinerja karyawan yang baik juga, dan kurangnya pengawasan dari atasan membuat tingkat kedisiplinan absensi karyawan menjadi rendah. Kedua masalah tersebut menunjukkan kultur kerja yang tidak baik dan tentunya berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Masalah yg kemudian timbul adalah karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja tentunya telah mampu menguasai pekerjaannya dengan lebih baik daripada karyawan baru tetapi hal itu bukan menjadi alasan utama untuk mendapatkan promosi, dan di sisi lain karyawan yang disiplin dapat mengikuti ketidakdisiplinan yang di praktikan karyawan PT JP Techlonogy.

Dari hasil wawancara dapat di ketahui masih banyak karyawan yang kurang berdisiplin dalam penyelesaian tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterlambatan penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karenanya, tingkat absensi tidak dapat dilepaskan dari kualitas kerja karyawan.

Beberapa masalah tersebut menarik minat peneliti agar membuat penelitian yang sesuai dengan judul yaitu : **“Pengaruh Pengalaman Kerja,**

Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT JP Technology”.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang teridentifikasi adalah:

1. Banyaknya karyawan yang dipromosikan jabatannya tidak berdasarkan senioritas.
2. Karyawan pada PT JP Technology kurang disiplin.
3. Kultur kerja yang tidak baik merendahkan minat prestasi kerja.
4. Kurang maksimalnya perhatian dan pengawasan pimpinan dalam mengambil keputusan yang mendukung tegaknya disiplin dan tanggung jawab karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Peneliti membuat batasan pada penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen: Pengalaman Kerja: (X_1), Prestasi Kerja (X_2) serta Disiplin Kerja (X_3) dan Variabel Dependen: Promosi Jabatan (Y)
2. Objek dari penelitian ini merupakan karyawan di PT JP Technology

1.4. Rumusan Masalah

Berikut merupakan masalah yang diteliti yaitu:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology?
2. Apakah prestasi berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology?
4. Apakah pengalaman, prestasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini, yaitu. :

1. Untuk mengukur pengaruh dan signifikan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology.
2. Untuk mengukur pengaruh dan signifikan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology.
3. Untuk mengukur pengaruh dan signifikan disiplin kerja terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology.
4. Untuk mengukur pengaruh dan signifikan pengalaman kerja, prestasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Aspek Teoritis

Sebagai penelitian ilmiah, peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan sumber daya manusia dan variabel-variabel yang dibahas pada penelitian ini.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk bagi peneliti agar mengimplementasikan keilmuan yang didapat sepanjang perkuliahan sehingga penulis dapat memahami penerapan keilmuan dan praktek kerja khususnya mengenai sumberdaya manusia.

2. Bagi Universitas Putera Batam

UPB adalah wadah/tempat referensi yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan sehingga bagi penelitian selanjutnya baik sifatnya mendukung atau membandingkan hasil penelitian di masa mendatang dapat terlaksana.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian kelanjutan diharapkan sangat bermanfaat sebagai panduan penulisan dengan permasalahan yang sama dimasa mendatang.

4. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari penelitian ini perusahaan dimana penulis melakukan penelitian dapat memberikan tambahan bahan evaluasi bagi perusahaan terhadap pengembangan SDM perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Promosi Jabatan

2.1.1.1. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut (Paais, 2019), promosi jabatan merupakan pemberian kenaikan jabatan kepada karyawan menjadi lebih tinggi disertai dengan peningkatan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya sesuai posisi yang didapatkannya sekarang. Karyawan. pemberian promosi jabatan dimaksudkan agar terdapat motivasi bekerja bagi karyawan dan tercipta aktifitas organisasi perusahaan yang harmonis. Karyawan yang layak mendapatkan promosi jabatan adalah karyawan yang memiliki kinerja positif, berkomitmen kepada perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

Menurut (Mahdona, 2017), pemberian promosi jabatan di berikan atas dasar adanya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. (Masluchi et al., 2018) berpendapat bahwa pemberian promosi jabatan lebih didasarkan pada tingkat kedisiplinan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Menurut (Tahir et al., 2019), promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki pengetahuan dan penerapannya didalam bekerja.

Pemberian promosi jabatan adalah cara yang dapat digunakan perusahaan agar terjalin kerja sama jangka panjang antara perusahaan dan karyawan yang memiliki kinerja positif. Dari segi karyawan, promosi jabatan dapat mengembangkan kemampuan karyawan. Cara ini dapat meningkatkan standar kualitas kerja karyawan sehingga memberikan keuntungan kepada perusahaan. Promosi jabatan merupakan apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan yang positif. Di sisi lain, promosi jabatan dapat memberikan peningkatan pendapatan karyawan berupa kenaikan gaji atau mendapatkan fasilitas pendukung sehingga karyawan lebih meningkatkan kinerja yang positif yang dimilikinya.

Peneliti menarik kesimpulan bahwa promosi jabatan merupakan pemberian kenaikan jabatan bagi karyawan yang disertai pemberian kenaikan pendapatan dan fasilitas pendukung bekerja lainnya sehingga karyawan mendapatkan motivasi untuk bekerja lebih maksimal.

2.1.1.2. Manfaat dan Dampak yang Diharapkan dari Promosi Jabatan

Menurut Mangakunegara (2004:196) dalam (Kahiking et al., 2017), terdapat beberapa manfaat dari pemberian promosi jabatan:

1. Mendapatkan promosi jabatan merupakan impian bagi karyawan. Sehingga memberikan promosi jabatan, seluruh karyawan akan meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki individu karyawan. Artinya promosi jabatan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

2. Dengan meningkatnya kualitas kerja karyawan secara bersamaan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dari segi hasil produksi yang meningkat.
3. Terjadi korelasi antara peningkatan kesempatan mendapatkan promosi jabatan dengan keinginan perusahaan.

Artinya, manfaat promosi jabatan adalah untuk menghasilkan tercapainya impian karyawan atas hasil pekerjaannya sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

2.1.1.3. Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2017-113) dalam (Rosento et al., 2018) terdapat beberapa tujuan promosi jabatan, antara lain:

1. Sebagai balasan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Memberikan rasa puas kepada karyawan atas hasil kerjanya sehingga meningkatkan kualitas hidup karyawan.
3. Sebagai sarana perangsang peningkatan produktivitas kerja karyawan.
4. Menjaga stabilitas kinerja karyawan.
5. Memberikan keuntungan kepada perusahaan.
6. Merangsang peningkatan kreativitas dan hasil kerja karyawan.
7. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan pengetahuan berdasarkan kenaikan jabatan yang diterimanya.
8. Memenuhi kekosongan jabatan yang tinggi akibat ditinggal oleh karyawan yang sebelumnya.

9. Promosi jabatan yang diberikan berdasarkan ketepatan kemampuan dasar karyawan akan membuat karyawan merasa senang dan bertanggung jawab penuh terhadap jabatan yang diterima
10. Mendorong karyawan baru untuk melamar dikarenakan adanya kesempatan mendapatkan promosi jabatan.
11. Jabatan yang dipromosikan kepada karyawan tidak tetap akan membuat karyawan menjadi karyawan tetap dikarenakan promosi jabatan merupakan bentuk kerja sama jangka panjang antara perusahaan dan karyawan.

2.1.1.4. Asas Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2017: 118) dalam (Rosento et al., 2018) mengemukakan promosi jabatan dilakukan berdasarkan asas, yaitu:

1. Kepercayaan

Promosi jabatan dilakukan dengan berlandaskan kepercayaan bahwa adanya penilaian yang jujur atas kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja seadainya karyawan mendapatkan promosi atas jabatan tinggi tertentu. Contohnya seorang karyawan tidak sembarangan diberikan kesempatan menjadi *Human Resource* dikarenakan promosi atas jabatan ini diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dibidang pemberdayaan sumber daya manusia.

2. Keadilan

Pemberian jabatan harus terhindar dari praktek diskriminasi sehingga setiap karyawan yang memiliki kemampuan untuk mendapatkan kenaikan jabatan

berpeluang untuk mendapatkannya dengan bersaing dengan sehat dengan karyawan lainnya.

3. Formasi

Promosi jabatan harus dilakukan terhadap adanya kekosongan jabatan. Jika sebuah jabatan tidak kosong, maka promosi jabatan tidak dapat dilakukan

2.1.1.5. Indikator Promosi Jabatan

Indikator promosi jabatan pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Basriani & Martina, 2017), adalah sebagai berikut.

1. Kejujuran merujuk pada kejujuran karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak terjadi penggunaan jabatan semena-mena.
2. Disiplin merujuk pada kedisiplinan karyawan dalam menaati aturan dan kebijakan perusahaan.
3. Prestasi Kerja merujuk pada kemampuan karyawan mencapai hasil kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.
4. Kerjasama merujuk pada kemampuan berkerja didalam tim organisasi perusahaan baik kepada sesama karyawan maupun kepada atasannya.
5. Kecakapan merujuk pada kemampuan individu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara individu.
6. Loyalitas merujuk pada adanya partisipasi karyawan secara aktif yang menunjukkan sifat setia karyawan kepada perusahaannya contohnya disaat perusahaan merasa rugi maka karyawan dapat melakukan pembelaan dan dukungan ke perusahaan.

7. Kepemimpinan merujuk pada kemampuan karyawan memimpin bawahannya untuk dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
8. Pendidikan merujuk pada adanya pemenuhan syarat administratif yaitu pemenuhan jenjang pendidikan sebagai syarat menduduki sebuah jabatan.
9. Komunikatif merujuk pada kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dan menyampaikan dan mengolah informasi dari atasan dan bawahannya.

Dengan adanya indikator tersebut diharapkan karyawan akan lebih meningkatkan lagi kinerjanya agar keinginannya untuk mengembangkan karirnya di dalam perusahaan dapat terwujud dengan baik dan tepat.

2.1.2. Pengalaman Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan sesuatu yang pernah atau telah dialami. Pengalaman seseorang dapat digunakan sebagai pelajaran dan dapat mengasah kemampuan seseorang terhadap hal yang dialami. Pengalaman demikian berlaku pula dalam pengalaman kerja. Orang yang memiliki pengalaman kerja akan membuat kemampuan seseorang akan terasah dan menjadi kelebihan dibandingkan dengan orang yang baru terjun ke dunia kerja (Mahdona, 2017).

Menurut (Tahir et al., 2019), dalam dunia kerja, seseorang yang memiliki banyak pengalaman kerja akan mengasah kecakapan bekerja seseorang. Oleh karenanya, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan menciptakan kerja efektif maka perusahaan membutuhkan tingkat pengalaman kerja banyak dari setiap karyawannya.

Pengalaman kerja adalah kemampuan dan tingkat terampil yang dimiliki oleh karyawan didasarkan pada rentang masa yang telah dilawati (Paais, 2019). Sehingga pengalaman kerja menandakan karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan terhadap bidang pekerjaannya. Pengalaman kerja membuat karyawan dapat mendeteksi dini terhadap kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan dan dapat mencari solusi dengan cepat. Kemampuan ini sangat bermanfaat didalam dunia kerja sehingga karyawan yang memiliki bermacam-macam pengalaman kerja akan membuat karyawan memiliki cara berfikir yang lebih terperinci dan cara bekerja lebih baik Artinya pengalaman kerja karyawan dapat mendukung kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan penalaran tersebut, maka pengalaman kerja adalah kemampuan yang diasah dari pekerjaan-pekerjaan yang sebelumnya pernah dilalui sehingga seseorang dianggap mahir.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2009:63) dalam (Indrawan, 2017) pengalaman kerja dipengaruhi oleh faktor yaitu:

1. Riwayat pribadi berkaitan dengan pendidikan yang dimiliki karyawan sebagai bentuk dari pengalaman pendidikan formal dan non-formal yang telah dilewati.
2. Bakat dan minat, sebagai bentuk dasar kemauan dan keinginan.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) sebagai bentuk dari pertanggung jawaban,

4. Kemampuan untuk menganalisa dan menjelaskan sebagai bagian dari kemampuan pengamatan.
5. Penguasaan teknik dasar, sebagai dasar menguasai praktek kerja

2.1.2.3. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja pada penelitian ini diambil menurut Handoko (2009) dalam (Broto, 2019), adalah seperti berikut:

1. Lama masa kerja

Hal ini terkait dengan waktu yang telah dilewati oleh seseorang untuk mendapatkan kemampuan dan kemampuan tersebut dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sekarang.

2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan merupakan kemampuan intelektual seseorang dalam memahami bidang pekerjaan dengan terkonsep..

3. Penguasaan terhadap pekerjaan

Hal ini berkaitan dengan tingkat keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan/ tidak menggunakan peralatan kerja.

2.1.3. Prestasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Prestasi

Menurut (Paais, 2019), prestasi kerja merupakan terampilnya seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja yang baik didapatkan dikarenakan adanya pengetahuan seseorang dan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. Menurut (Mahdona, 2017), dalam dunia kerja, prestasi kerja

menjadi penting dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan berkembangnya prestasi kerja karyawan beriringan dengan berkembangnya hasil pekerjaan seseorang.

(Kahiking et al., 2017) berpendapat bahwa prestasi kerja erat kaitannya dengan kinerja. Kinerja menjadi hal penting dalam mengevaluasi bagi perusahaan. Kinerja yang buruk berarti hasil pekerjaan karyawan rendah dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Sebaliknya kinerja yang baik berarti hasil pekerjaan karyawan tinggi dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karenanya penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan.

Dari pemaparan mengartikan prestasi kerja sebagai faktor penting dalam kemajuan perusahaan dikarenakan prestasi kerja merupakan nilai pencapaian seseorang terhadap pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Prestasi

Menurut (Santosa & Lahat, 2018), prestasi kerja dipengaruhi faktor seperti:

1. Faktor personal merupakan faktor hasil dari pengetahuan dan keterampilan seseorang,
2. Faktor Kepemimpinan, merupakan faktor hasil dari adanya motivasi dari pemimpin untuk melakukan pekerjaan,
3. Faktor tim, merupakan faktor yang dipengaruhi oleh teman kerja,
4. Faktor sistem, merupakan faktor yang dipengaruhi oleh fasilitas fisik yang diberikan perusahaan,

5. Faktor kondisi, merupakan faktor hasil dari perubahan yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan

2.1.3.3. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko dalam (Wardani & Sjarief, 2020), prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara, yaitu:

- 1 Menganalisis prestasi kerja sehingga jika terdapat prestasi kerja yang buruk maka dapat dilakukan evaluasi untuk memperbaiki prestasi kerja.
- 2 Memberikan upah dan bonus lainnya terhadap prestasi kerja yang baik.
- 3 Memberikan kesempatan promosi jabatan yang berdasar pada prestasi kerja yang baik.
- 4 Memberikan pelatihan agar prestasi kerja yang buruk dapat diperbaiki dan prestasi kerja yang baik dapat semakin berprestasi.
- 5 Memberikan kesempatan bagi karyawan yang berprestasi untuk berkembang,
- 6 Penaataan ulang proses *staffing* dengan cara memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan agar mengembangkan prestasi kerja.
- 7 Penataan ulang rencana-rencana pengembangan sumber daya manusia berdasarkan analisis yang akurat.
- 8 Penataan ulang desain pekerjaan seperti tugas dan tanggung jawab yang diberikan harus tepat sasaran agar karyawan termotivasi untuk mengembangkan prestasi kerja.
- 9 Pemberian kesempatan secara adil berdasarkan pencapaian hasil kerja yang tepat.

10 Mengatasi kendala-kendala eksternal yang timbul dan mengakibatkan prestasi kerja menurun.

2.1.3.4. Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja pada penelitian ini diambil menurut Edwin B. Flippo dalam (Wardani & Sjarief, 2020), adalah sebagai berikut:

1. Mutu Kerja, yang didapatkan dari tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan teliti.
2. Kualitas kerja, didapatkan dari kemampuan karyawan untuk melaksanakan penambahan tugas dari atasannya.
3. Ketangguhan, didapatkan berdasar pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang didasarkan pada inisiatif.
4. Sikap, didapatkan dari hasil respon karyawan menyikapi beban kerja yang didapatkan dan tetap menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Umumnya kita mengenal disiplin sebagai tindakan penataan dan pematuhan terhadap peraturan berlaku. Dalam objek dunia kerja, disiplin kerja adalah terpenuhi dan terlaksana peraturan tempat kerja yang dilakukan oleh setiap individu dilingkungan kerja. Terdapat banyak keinginan masing-masing karyawan sebuah instansi perusahaan. Jika setiap keinginan dilakukan tanpa memperhatikan keinginan karyawan lain akan menimbulkan permasalahan di tempat kerja. Oleh karenanya menjadi penting adanya dalam lingkungan kerja

dibentuk peraturan-peraturan untuk mengakomodir seluruh keinginan individu di tempat kerja menjadi satu arah yaitu demi kemajuan perusahaan.

Menurut (Masluchi et al., 2018), disiplin merupakan patuh dan taatnya akan aturan yang hidup baik yang ditulis maupun lisan, dimana kepatuhan tersebut di tunjukkan dengan cara melaksanakan dan siap menanggung sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi. Diterapkannya hingga ditegakkannya seluruh peraturan perusahaan merupakan disiplin kerja (Diana & Suhardi, 2019).

Menurut Singodimedjo (20002) dalam (Adi et al., 2019) mengartikan disiplin kerja sebagai sikap kemauan dan ketersediaan secara tulus karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan hukum yang berlaku di lingkup kerjanya. Lateiner (1995) dalam (Adi et al., 2019) mengartikan disiplin sebagai kemampuan yang muncul dan keluar dari dalam seseorang yang membuat dia mau beradaptasi dengan ikhlas terhadap aturan dari pekerjaan dan perilaku.

Kaswan (2012:8) dalam (Dr. Yusup, 2020) memandang disiplin sebagai suatu kondisi yang mengharuskan seseorang untuk melakukan segala sesuatu yang sejalan dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja menunjukkan ketaatan didalam lingkup tempat kerja dimana aturan kerja berlaku hanya ditempat kerja. Karyawan yang memiliki kedisiplinan, menunjukan bahwa karyawan dapat menunjukkan pekerjaan terbaik. Selain itu, hasil positif dari tegaknya disiplin bagi perusahaan adalah memaksimalkan efisiensi dengan menggunakan sumber daya dan waktu yang minim (Firwish & Suhardi, 2020).

Dari paparan di atas, ditemukan fakta bahwa disiplin kerja merupakan kemauan yang tulus yang muncul dari dalam diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku ditempat kerja agar menjadi satu arah tujuan yaitu kemajuan perusahaan

2.1.4.2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129) dalam (Broto, 2019) membagi disiplin menjadi beberapa macam yaitu:

1. Disiplin preventif merupakan cara untuk mengajak karyawan agar mau melakukan peraturan-peraturan.
2. Disiplin korektif merupakan cara menegur dan mengingatkan kembali karyawan untuk kembali tidak melenceng dari pelaksanaan.
3. Disiplin progresif muncul ketika disiplin korektif tidak lagi berguna sehingga dibutuhkan penjatuhan sanksi-sanksi berat atas pelanggaran yang terjadi.

Penegakan kedisiplinan dilakukan berdasarkan tingkatan kesalahan yang dilakukan. Disiplin dikatakan telah efektif dimana hukuman dijatuhkan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan bukan menyalahkan karyawan yang tidak terkait didalam pelanggaran. Pimpinan perusahaan harus dapat memberikan putusan yang adil terhadap pelanggaran akan tidak melaksanakan tugas dengan baik dengan cara melakukan pemanggilan karyawan yang malas. Penegakan disiplin yang tidak memperhatikan aspek-aspek diluar pelanggaran dapat melukai perasaan karyawan jika pemberian teguran langsung didepan umum

2.1.4.3. Metode Pembinaan Disiplin

Menurut Tohardi dalam (Wardani & Sjarief, 2020), dalam menegakkan disiplin dengan cara yaitu:

1. Pemberian hukuman bagi pelanggar dan penghargaan bagi pelaksana aturan,
2. Memberikan keputusan hukuman harus adil,
3. Pemberian hukuman dan penghargaan bertujuan untuk mendorong mematuhi aturan,
4. Menjadi contoh bagi karyawan lain terhadap kepatuhan, dan
5. Menciptakan lingkungan kerja yang patuh terhadap peraturan.

2.1.4.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:89) dalam(Wijanarko, 2017) disiplin kerja dipengaruhi faktor, yaitu::

1. Upah

Upah dapat menjadi salah satu faktor tegaknya kedisiplinan. Dengan diberikannya tambahan upah terhadap pelaksanaan disiplin yang baik maka akan menjadi motivasi bagi karyawan lainnya untuk ikut menegakkan kedisiplinan.

2. Teladan dari pemimpin

Dalam lingkup kerja memiliki tingkatan jabatan dimana akan ada seorang yang menjadi atasan dan ada yang menjadi bawahan dan mengikuti perintah atasannya. Dalam menegakkan disiplin, dapat dilakukan dengan cara

memberikan teladan dari atasan terhadap bawahan. Pemimpin yang memiliki disiplin yang tinggi akan membuat bawhaannya termotivasi untuk mengikutinya.

3. Adanya aturan tertulis.

Banyak pendapat yang mengatakan adanya penulisan peraturan menjadi penting agar menjadi jelas dan tetap. Pandangan ini muncul akibat aturan lisan dapat berubah-ubah tergantung kondisi dan situasi.

4. Berani mengambil keputusan.

Potensi tindakan indisipliner merupakan hal yang dapat kita temui diberbagai tempat tidak terkecuali tempat kerja. Salah satu tugas menjadi seorang pemimpin adalah menetapkan keputusan untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran aturan. Pemberian sanksi harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Hal tersebut akan membuat baik pelanggar maupun karyawan yang tidak melanggar menjadi mematuhi peraturan yang ada. Sebaliknya, sikap tidak berani memberikan sanksi terhadap pelanggar akan membuat pengulangan pelanggaran terjadi baik oleh pelanggar maupun karyawan yang tidak melanggar.

5. Pengawasan

Tegaknya disiplin dipengaruhi oleh pengawasan. Pemimpin harus melakukan pengawasan terhadap kegiatan di perusahaan sehingga ada tidaknya pelanggaran dapat diketahui. Dengan demikian karyawan akan melaksanakan peraturan dikarenakan adanya pengawasan.

6. Sikap perhatian

Tindakan pengawasan yang dilakukan sebaiknya dilakukan dengan memberikan perhatian kepada karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan terhadap kesulitan dan masalah yang dialami ditempat kerja akan merasa segan sehingga disiplin dapat ditegakkan.

7. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan positif.

Disiplin dapat ditegakan dengan terciptanya kebiasaan-kebiasaan positif ditempat kerja seperti:

- a. Sikap menghargai antar seluruh manusia ditempat kerja.
- b. Pemberian pujian terhadap keberhasilan karyawan dapat memunculkan rasa puas dan bangga dikarenakan perusahaan menghargai hasil kerja yang baik dari karyawan.
- c. Meminta pendapat karyawan dalam penentuan keputusan perusahaan terkait pekerjaan karyawan,
- d. Pemberitahuan kepada rekan kerja dan/ atau bawahannya tentang kepentingan dadakan yang harus dilakukan yang menyebabkan karyawan meninggalkan posisi kerja

2.1.4.5. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut (Pandipa, 2018), untuk mendorong kedisiplinan karyawan maka dapat dilakukan dengan beberapa prinsip kedisiplinan yaitu:

1. Dilakukan secara pribadi

Penegakan disiplin dapat dilakukan dengan memberikan teguran yang dapat dilakukan secara pribadi dan tidak dilakukan didepan umum agar karyawan tidak merasa malu dan sakit hati.

2. Bersifat memotivasi

Teguran terhadap pelanggaran yang dilakukan tidak hanya bertujuan untuk memberikan efek jera tetapi juga bersifat memotivasi agar alasan terjadinya pelanggaran dapat menemukan solusi.

3. Dilakukan segera dan langsung

Pemberian teguran harus dilakukan segera dan langsung disaat pelanggaran dilakukan agar karyawan mengetahui bahwa pengawasan dilakukan oleh pemimpin setiap saat dan pelanggar tidak mencari celah kapan pelanggaran dapat dilakukan. Hal ini juga membuat pelanggar dapat mengubah sikapnya sesegara mungkin.

4. Keadilan

Pelanggaran dapat dilakukan oleh setiap karyawan sehingga penjatuhan sanksi harus diberikan dengan tidak mendiskriminasikan karyawan. Artinya siapapun pelanggar aturan akan mendapatkan sanksi.

5. Pemberian sanksi tepat waktu

Pelanggaran akan menghasilkan adanya sanksi yang dikenakan yang tujuan memberikan efek jera. Sebaiknya pemberian sanksi diberikan tepat waktu yang artinya tidak pada saat karyawan absen sehingga efek jera dapat dirasakan langsung.

6. Pengembalian situasi

Setelah diberikannya sanksi terhadap pelanggaran, maka sikap pemimpin terhadap harus menjadi wajar sebagaimana keadaan semula sebelum

terjadinya pelanggaran sehingga pemulihan suasana kerja kembali seperti semula.

2.1.4.6. Alat Mengukur Disiplin Kerja

Menurut Soejono (1990: 67) dalam (Pandipa, 2018), disiplin dapat diukur dengan beberapa kriteria yaitu:

1. Mematuhi jam kerja
2. Mematuhi aturan berpakaian kerja
3. Kepatuhan terhadap perlengkapan kantor
4. Prestasi kerja
5. Kemauan bekerja

2.1.4.7. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut menurut Hasibuan (2006:194) dalam (Arda, 2017), adalah sebagai berikut:

1. Tujuan,

Ketepatan beban kerja telah disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga terdapat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan yang berlaku.

2. Teladan pimpinan

Salah satu tanggung jawab pemimpin adalah memberikan teladan bagi bawahannya. Pemimpin yang memiliki disiplin yang tinggi, akan diikuti oleh bawahannya untuk ikut taat aturan. Sedangkan pemimpin yang memiliki disiplin rendah, maka bawahannya akan sering melakukan pelanggaran.

3. Balas jasa

Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Hal ini harus diberikan balas jasa sehingga karyawan dapat semakin memaksimalkan hasil kerja dan mendukung peningkatnya disiplin kerja.

4. Keadilan

Pemberian balas jasa atau pemberian hukuman harus dilakukan tanpa adanya diskriminasi sehingga karyawan akan termotivasi meningkatkan disiplin kerja dan menghindari tindakan indisipliner ditempat kerja..

5. Waskat

Waskat yang dianggap baik dapat meningkatkan kedisiplinan di tempat kerja dikarenakan karyawan merasa diperhatikan dan diawasi oleh atasannya.

6. Sanksi hukuman

Pemberian sanksi hendaknya disesuaikan dengan tingkatan pelanggaran yang terjadi. Tujuannya selain memberikan efek jera adalah untuk mengingatkan karyawan untuk kembali menaati aturan yang ada.

7. Ketegasan

Tegas merupakan sikap seorang pemimpin. Pemimpin yang tegas akan menciptakan rasa segan bagi bawahannya sehingga disiplin dapat ditingkatkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Keadaan tempat kerja akan berpengaruh terhadap sikap karyawan. Keadaan disini dilihat dari segi suasana tempat kerja. Hubungan yang baik antara

sesama dengan atasan sehingga tercipta suasana kerja sehingga meningkatkan motivasi bekerja dan disiplin kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

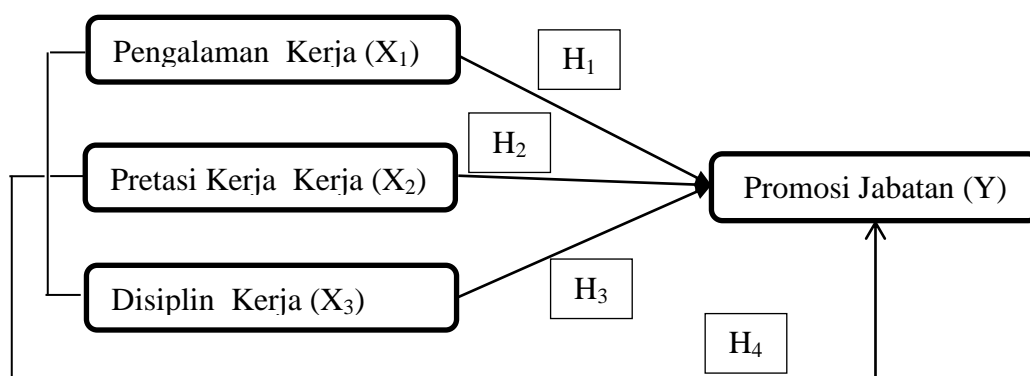
Tabel 2. 1. Kerangka Pemikiran

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1.	(Paais, 2019)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pt Bank Tabungan Negara Ambon	X_1 = Prestasi Kerja X_2 = Pengalaman Kerja Y = Promosi Jabatan	Uji Asumsi Klasik	$X_1 + X_2 \rightarrow Y$ (+) Sig $X_1 \rightarrow Y$ = (+) Sig $X_2 \rightarrow Y$ = (+) Sig
2.	(Mahdon a, 2017)	Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan Di Rsi Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat	X_1 = Prestasi Kerja X_2 = Pengalaman Kerja X_3 = Pendidikan Y = Promosi Jabatan	Analisis Regresi Linear Berganda	$X_1 \rightarrow Y$ = (+) Sig $X_2 \rightarrow Y$ = (-) Sig $X_3 \rightarrow Y$ = (-) Sig $X_1 + X_2 + X_3 \rightarrow Y$ = (+) Sig
3.	(Riyadi, 2020)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pt Bambi	X_1 = Prestasi Kerja X_2 = Gaya Kepemimpinan X_3 = Disiplin Kerja Y = Promosi Jabatan	Analisis Regresi Linear Berganda	$X_1 \rightarrow Y$ = (+) Sig Sig=0,136 $X_2 \rightarrow Y$ = (+) Sig $X_3 \rightarrow Y$ = (+) Sig
4.	(Herijanto et al., 2019)	Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang	X_1 = Prestasi Kerja X_2 = Disiplin Kerja Y = Promosi Jabatan	Analisis Regresi Linear Berganda.	$X_1 \rightarrow Y$ = (+) Sig $X_2 \rightarrow Y$ = (+) Sig
5	(Masluchi et al., 2018)	Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan	X_1 = Disiplin X_2 = Prestasi Kerja Y = Promosi Jabatan	Analisis Regresi Linear Berganda	$X_1 + X_2 \rightarrow Y$ = (+) Sig
6	(Tahir et al., 2019)	Pengaruh Kualitas Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Kompetensi Anggota Satbrimob Polda Sulawesi Selatan	X_1 = Kualitas Pendidikan X_2 = Pengalaman Kerja Y_1 = Promosi Jabatan Y_2 = Kompetensi Anggota	Analisis Regresi Linear Berganda	$X_1 \rightarrow Y_1$ = (+) Sig $X_2 \rightarrow Y_1$ = (+) Sig $X_1 \rightarrow Y_2$ = (+) Sig $X_2 \rightarrow Y_2$ = (+) Sig
7	(Noyita, 2017)	Dampak Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Sekolah Permata Harapan II Batam	X_1 = Prestasi Kerja Y = Promosi Jabatan	Regresi Linear Satu Variabel Independen	$X_1 \rightarrow Y$ = (+) Sig

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021).

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berfikir adalah skema yang digunakan oleh peneliti untuk memahami masalah yang dibahas sehingga penelitian dapat lebih terfokus dan tidak melenceng. Dalam hal ini kerangka berfikir mendorong peneliti untuk memahami Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi dan Disiplin Kerja, yang mempengaruhi pemberian Promosi Jabatan Pada PT JP Technology. Oleh karenanya, peneliti membuat kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara berdasarkan rumusan masalah yang dibahas didalam penelitian ini, sehingga peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut.

H₁ = Pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology

H₂ = Prestasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology

H₃ = Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology

H₄ = Pengalaman kerja, Prestasi kerja, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Herdani et al., 2020: 257), penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk pengembangan dan penggunaan cara matematis, teori hingga hipotesa terkait masalah di lapangan. Jenis tersebut digunakan untuk menganalisa seberapa berpengaruhnya Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT JP Technology.

Pada tahap awal, peneliti melakukan identifikasi masalah dari penelitian-penelitian ilmiah terdahulu. Setelah melakukan studi pustaka, peneliti juga melakukan wawancara, observasi dan kuesioner untuk mendapatkan data primer dan memaparkan hasil penelitian lapangan tersebut dalam bentuk matematis dan menggunakan rumus-rumus yang telah ditentukan.

3.2. Sifat Penelitian

Sifat yang dihadirkan oleh penelitian ini adalah replikasi yang artinya penggunaan variabel, indikator, alat analisis yang digunakan telah pernah digunakan oleh penelitian-penelitian terdahulu. penelitian menggunakan penelitian ilmiah sebelumnya sebagai referensi dalam melakukan penelitian ini. Yang menjadi pokok pembembeda dengan penelitian ilmiah terdahulu adalah lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan PT JP Technology sebagai lokasi penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang diteliti.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah PT JP Technology. PT JP Technology beralamat di Jln. Jendral Ahmad Yani Panbil Industrial Estate, Lot 2 B3, MukaaKuning, Kec. Sei Beduk, Kota Batam, Kepulauan Riau 29433.

3.3.2. Jadwal Penelitian

Dibutuhkan waktu 6 (enam) bulan untuk melaksanakan peneltiaan ini dengan pembagian waktu dan kegiatan seperti berikut.

Tabel 3. 1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Agust 2021				Sept 2021				Okt 2021				Nov 2021				Des 2021				Jan 2022		
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Pengajuan judul	■	■																					
2	Pencarian data awal			■	■																			
3	Penyusunan penelitian					■	■	■	■															
4	Pembuatan kuesioner									■	■	■	■											
5	Penyebaran pengumpulan data													■	■	■	■							
6	Pengelolaan Data																	■	■	■	■			
7	Saran dan Kesimpulan																					■	■	■

Sumber: Peneliti (2021)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan karyawan di PT JP Technology pada bulan Oktober 2021 yang berjumlah 112 karyawan.

3.4.2. Teknik Penentuan Sampel

Teknik penentuan besar sampel dengan menggunakan metode sensus yang dimana jumlah populasi di anggap terlalu kecil dan mudah dijangkau sehingga jumlah populasi digunakan untuk dijadikan sampel.

3.4.3. Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian yang mewakili populasi dengan kriteria atau cara penentuan yang ditetapkan oleh peneliti Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel.

Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampling jika anggota populasi digunakan semua sebagai sampling. (Sugiyono, 2017: 85) Dikarenakan populasi tempat penelitian hanya 112 responden sehingga peneliti menggunakan populasi sebagai sampling. Hal ini juga digunakan penulis untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal sehingga pengaruh antara variabel X dan variabel Y akan lebih tercermin.

3.5. Sumber data

3.5.1. Data Primer

Data Primer dikumpulkan oleh penulis dengan kegiatan pembagian kuesioner langsung pada responden. Hasil dari jawaban responden akan diolah

oleh penulis menggunakan rumusan yang akan ditentukan (dengan bantuan SPSS), sehingga didapatkan pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

3.5.2. Data Sekunder

Data Sekunder didapatkan oleh penulis dengan cara mencari jurnal-jurnal dan penelitian sebelumnya dan lakukan wawancara langsung kepada responden. Wawancara langsung kepada responden sangat membantu penulis dalam melakukan identifikasi masalah.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan 2 teknik mengumpulkan data yaitu penelitian lapangan dan melakukan studi pustaka mencari data pendukung yang dapat digunakan penulis.

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan yang dilakukan oleh peneliti akan menghasilkan sumber data primer. Pada saat melakukan penelitian lapangan penulis menggunakan 2 cara yaitu dengan wawancara dan membagikan kuesioner. Wawancara digunakan untuk mencari masalah yang didapatkan oleh karyawan yang berhubungan dengan penelitian dan wawancara bisa juga digunakan oleh penulis sebagai pembanding hasil pengaruh dengan rumusan yang akan dilakukan. Pembagian kuesioner langsung kepada responden adalah cara yang dilakukan penulis untuk mendapatkan hasil terhadap hubungan antar variabel. Pembagian kuesioner digunakan dengan 5 jawaban atau skala likert yaitu:

Tabel 3. 1. Skala Likert

Skala Likert	Kode	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2016: 134–135)

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Pustaka merupakan cara mendukung untuk mendapatkan masukan dan pengertian dalam penyusunan penelitian ini. Studi Pustaka dilakukan peneliti dengan teknik mencari referensi terkait dan membaca jurnal-jurnal atau skripsi-skripsi pendahulu yang melakukan penelitian serupa ditempat yang berbeda atau waktu yang berbeda. Penelitian Kepustakaan dilakukan sebagai sumber data sekunder

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1. Variabel Independen

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat atau bisa dikatakan variabel bebas adalah variabel penyebab yaitu:

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah hal yang bisa membentuk pengetahuan *hard skill* dan *soft skill* si karyawan, pengalaman kerja tidak bisa dilihat dari lamanya bekerja namun bisa juga dipengaruhi oleh minat karyawan, pengetahuan, Pendidikan. Untuk indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

a. Lama masa bekerja

- b. Tingkat pengetahuan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hal yang bisa dikatakan mudah didapatkan bagi karyawan yang bersungguh-sungguh dalam bekerja namun prestasi kerja menjadi boomerang untuk karyawan pemalas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mutu kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketangguhan
- d. Sikap

3. Disiplin

Disiplin menjadi hal yang diinginkan perusahaan kepada setiap karyawan. Disiplin bisa dikatakan dengan tepat waktu masuk (tidak telat), tidak berkelahi sesama rekan kerja, tidak menunda pekerjaan, tidak membuang-buang waktu dalam bekerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator untuk disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Tujuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman

- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

3.7.2. Variabel Dependen

Variabel terikat bisa dikatakan menjadi variabel tujuan suatu penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah promosi jabatan.

1. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah solusi atau jawaban atas permasalahan kualitas dan kuantitas setiap karyawan, dan promosi jabatan juga menjadi alasan karyawan tepat berkerja dengan baik, dalam penelitian ini yang menjadi indikator promosi jabatan adalah

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi kerja
- d. Kerjasama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Pendidikan dan
- i. Komunikatif

3.8. Metode Analisis Data

Analisis digunakan untuk mendapatkan hasil antar hubungan atau pengaruh varuabel bebas (pengalaman kerja, Prestas dan disiplin kerja) dan

variabel terikat (promosi kerja). Analisis kerja dimulai dari mencari masalah, menuntukan masalah dan batasan masalah, lalu dilanjutkan saat studi pustaka dan studi lapangan. Dan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan maka penulis menggunakan beberapa pengujian. Pengujian dilakukan penulis dengan menggunakan bantuan *soft ware* SPSS

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017), analisis deskriptif merupakan kegiatan penganalisaan menggunakan angka-angka dengan tujuan untuk menggambarkan objek yang diteliti tanpa mengambil kesimpulan yang bersifat umum. Pada penelitian ini analisis deskriptif disajikan 2 (dua) cara penyajian yaitu *pertama* dengan menggunakan tabel untuk menggambarkan nilai minimum, maksimum, mean, standar deviasi. *Kedua*, dengan menggambarkan nilai dari setiap indikator/pernyataan yang diajukan berdasarkan rentang skala. Rumus menentukan rentang skala adalah.

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Rumus 3. 1. Rumus Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2014)

Keterangan:

RS : Rentang Skala

n : Total Responden

m : Total Pilihan Jawaban

Dari rumus 3.1 tersebut maka rentang skala yang didapatkan adalah sebagai berikut.

$$RS = 112 (5-1) / 5$$

$$RS = 448 / 5 = 89.6$$

Dari perhitungan di atas sehingga didapatkan rentang skala adalah 89.6 yang dibulatkan menjadi 90.

3.8.2. Uji Kualitas Intrument

3.8.2.1. Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur ke validitan antar variabel yang digunakan oleh si peneliti. *Korelasi product moment* adalah teknik yang digunakan untuk menguji validasi instrument masing-masing item pertanyaan. Yang dimana jika diuji maka $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid namun jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid. Adapun rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Rumus 3. 2. Rumus Validasi

Sumber: (Riyani et al., 2017: 63)

Dimana keterangannya:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sample

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan kesesuaian antara kuesioner yang diberikan oleh setiap responden dengan keadaan yang berbeda namun hasilnya sama atau perbedaan yang tidak signifikan. Reliabilitas juga digunakan untuk melihat hasil yang kuesioner yang didapatkan baik dan tidak eror. *Alpha Cronbach's* adalah rumusan yang digunakan peneliti untuk melihat reliabilitas kuesioner. Jika hasil didapatkan lebih besar dari 0,60 maka instrument dinyatakan *reliable*. Ghazali (2018) memberikan rumus reliabilitas sebagai berikut

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Rumus 3. 3. Rumus Reliabilitas

Sumber: (Ghozali, 2018: 45)

Dimana keterangannya

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat tingkat kuesioner yang cantumkan dalam variabel memiliki distribusi yang normal dari hasil jawaban yang akan diberikan oleh responden. Normalitas data data juga harus terpenuhi dalam penelitian untuk mendapat hasil regresi yang baik. Pengujian Normalitas dilakukan dengan 3 teknik yaitu:

1. *Kolmogrov-smirnov test*,

Peneliti menggunakan rumusan *kolmogrov-smirnov test* dan tingkatan eror sebesar 5%. Tingkat sig. yang digunakan adalah 5% (0,05). Data dianggap terdistribusi dengan baik jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 5%, dan sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 5% maka dapat dikatakan data tidak terdistribusi dengan baik.

2. *Diagram Normal P-P plot regression standardized Residual*,

Data terdistribusi secara normal ditandai dengan adanya titik-titik yang terbagi dan tersebar sejajar garis diagonal pada diagram tersebut.

3. *Diagram histogram*.

Data dinyatakan terdistribusi dengan ketentuan bahwa grafik histogram berbentuk seperti lonceng.

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik jika tidak ditemukannya korelasi antara variabel bebas, sehingga kita perlu melakukan multikolinearitas untuk melihat sebesar besar korelasi antar variabel bebas. Biasanya korelasi terjadi di variabel bebas karena kuesioner antar variabel mirip atau kosinernya dummy atau tidak akurat. Toleransi yang diberikan dalam uji multikolinearitas adalah sebesar 10% yang artinya jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi namun jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan atau penyimpangan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Dengan menggunakan *uji glejser* maka peneliti dalam melihat ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas didapatkan dari menganalisis nilai sig. yang dimana jika nilai sig. antara variabel independen dengan absolut residual > dari 5% (0.05), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, peneliti juga menggunakan uji *scatterplot* untuk melihat gejala heteroskedastisitas yaitu bahwa jika titik-titik tidak membentuk suatu pola, keseluruhan titik-titik tidak saling berdempetan melainkan menyebar. Selain itu titik-titik yang menyebar tidak mendekati sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dikarenakan variabel X sebagai variabel bebas menggunakan 3 unsur yaitu pengalaman kerja, prestasi dan disiplin kerja terhadap Y atau variabel terikat (promosi jabatan). Untuk mendapatkan teknik analisis linier berganda, maka rumusnya adalah:

$$Y = a_1 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Rumus 3. 4. Rumus Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: (Janie, 2012: 13)

Dimana dengan keterangan :

Y = Promosi Jabatan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Pengalaman Kerja

X₂ = Prestasi

X₃ = Disiplin Kerja

e = *error*

3.8.4.2. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi R² disebut juga uji kelayakan model. Nilai koefisien determinasi = 0 (nol) atau 1 (satu). Jika nilai R² yang kecil atau mendekati 0 (nol) maka dapat ditarik kesimpulan variabel independen terbatas menjelaskan variabel dependen. Dan jika nilai R² lebih tinggi atau mendekati 1 (satu) maka semakin bebas variabel independen menjelaskan variabel dependen. R² disesuaikan dengan menggunakan rumus berikut.

$$R_{adjusted}^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{n - 1}{n - k}$$

Rumus 3. 5. Rumus koefisien determinasi

3.8.4.3. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dimaksudkan untuk melihat apakah hipotesis parsial di tolak atau diterima. Nilai sig. yang digunakan adalah 5% (0,05). Hipotesis diterima jika:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan jika nilai sig. $< 0,05$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengalaman kerja, prestasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap promosi jabatan.
2. Namun Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan jika nilai sig. $> 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak berarti pengalaman kerja, prestasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

3.8.4.4. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dimaksudkan untuk melihat apakah hipotesis simultan di tolak atau diterima. Nilai sig. yang digunakan adalah 5% (0,05). Hipotesis diterima jika:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika nilai sig. $< 0,05$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengalaman kerja, prestasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan.
2. Namun Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan jika nilai sig. $> 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak berarti pengalaman kerja, prestasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

