



**HUBUNGAN DISIPLIN, PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA  
PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**RINI HAYATI PANE**

**1515310503**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : RINI HAYATI PANE  
**NPM** : 1515310503  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : HUBUNGAN DISIPLIN, PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. ASTRA  
INTERNATIONAL TBK MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2019

**KETUA PROGRAM STUDI**

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING I**

(RIZAL AHMAD, S.E, M.Si)

**DEKAN**



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

**PEMBIMBING II**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : RINI HAYATI PANE  
NPM : 1515310503  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN DISIPLIN, PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. ASTRA,  
INTERNATIONAL TBK MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2019



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(RIZAL AHMAD, S.E, M.Si)

ANGGOTA - II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA - III

(ABDI SETIAWAN, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RINI HAYATI PANE  
NPM : 1515310503  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : HUBUNGAN DISIPLIN PRESTASI KERJA DAN  
LOYALITAS TERHADAP PROMOSI JABATAN  
PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK  
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, Oktober 2019



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rini Hayati Pane  
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 3 July 1996  
NPM : 1515310503  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Besar Namorambe

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

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

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

Medan, Oktober 2019

Yang membuat pernyataan



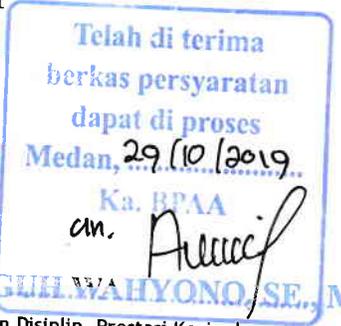
(Rini Hayati pane)

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041



Medan, 29 Oktober 2019  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RINI HAYATI PANE  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 3 Juli 1996  
 Nama Orang Tua : SAFRIAL PANE  
 N. P. M : 1515310503  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081377249620  
 Alamat : Jl. Besar Namo Rambe

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Hubungan Disiplin, Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada PT. Astra International Tbk Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp. 2.100.000</b>
<b>5. Uang kuliah</b>	<b>Rp 3.750.000</b>
	<b>5.850.000</b>

ny 29/10

Ukuran Toga : S



Hormat,  
 RINI HAYATI PANE  
 1515310503

Catatan :

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



# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

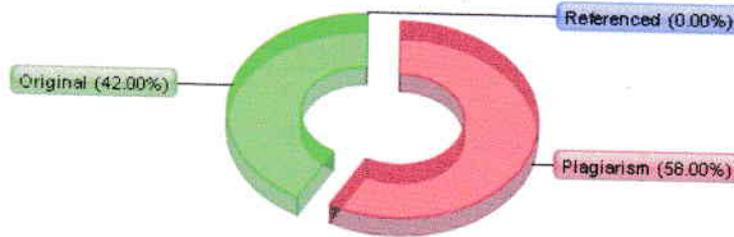
Analyzed document: 29/10/2019 07:38:55

## "RINI HAYATI PANE\_1515310503\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- % 38 wrds: 8231 [https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen\\_dir/01aa2f7ba4b11fd8fb1a712b6a889e8e.pdf](https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/01aa2f7ba4b11fd8fb1a712b6a889e8e.pdf)
- % 37 wrds: 8736 <https://id.123dok.com/document/dzxjknkr-peranan-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan-pad...>
- % 17 wrds: 3603 [http://eprints.dinus.ac.id/22733/11/bab2\\_19693.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/22733/11/bab2_19693.pdf)

How other Sources:]

Processed resources details:

327 - Ok / 77 - Failed

How other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
[not detected]	[not detected]	[not detected]	[not detected]



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas pembangunan pancabudi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhayuni, SE, M.Si  
 Nama Mahasiswa : Rini Hayati Pane  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 1515316503  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : Hubungan Disiplin, prestasi kerja dan Loyalitas terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21/10-2019	- perbaiki Tulisan - perbaiki Daftar pustaka		
23/10-2019	- perbaiki kesimpulan dan saran - perbaiki tabel		
24/10/2019	Ace Ray Meja Hijem		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

**Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum**

Dosen Pembimbing II

**Emi Wakhayuni, S.E., M.Si**



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE, M.Si  
 Nama Mahasiswa : Rini Hayati Pane  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 151530503  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : Hubungan Disiplin, Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap promosi jabatan pada PT Astria Internasional Tbk

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21/10-2019	- Perbaiki penyusunan tujuan - perbaiki uji validitas - perbaiki uji parsial (ujit)		
23/10-2019	- perbaiki kesimpulan - perbaiki hipotesis - perbaiki Saran dan Solusi		
24/10-2019	ACC Stadarg MIT 24/10/19 PRA ✓		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhayuni, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : Rini Hayati Pane  
 Jurusan / Program Studi : Mana Jemeh  
 No. Stambuk / NPM : 1515310503  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : Hubungan Displin prestasi kerja dan Loyalitas Terhadap promosi jabatan pada pr. Astra International Tbk

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
11/4-2019	- perbaikan Tulisan - perbaikan Tabel - perbaikan Jarak tulisan	A	
16/4-2019	- perbaikan Tabel - perbaikan Daftar pusaka - perbaikan Daftar isi	A	
18/4/2019	Ace Sempit	A	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Emi Wakhayuni, S.E., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fc@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fc@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : Rini Hayati Pane  
 Jurusan / Program Studi : Ekonomi / Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 1515310503  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : Hubungan disiplin, prestasi kerja, loyalitas terhadap promosi jabatan pada PT. Astra Internasional Tbk

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
15/3-2019	- Latar belakang diperbanyak - perbaiki bahasa identifikasi masalah - tambah penelitian terdahulu menjadi 8 minimal tabelnya		
28/3-2019	- Ganti kerangka konseptual dan lampirkan sumber penelitian sebelumnya - Lengkapi tabel variabel dengan deskripsi - Teknis analisa data lampirkan sumbernya - perbaiki jumlah populasi dan besar tabel sampel		
9/4-2019			

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

**Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum**

Dosen Pembimbing I

**Rizal Ahmad, S.E., M.Si**



Ace  
Spdang MH  
Pkt 24/10/19  
✓

**HUBUNGAN DISIPLIN, PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA  
PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK  
MEDAN**

Ace  
Spdang MH  
24/10/2019  
247  
Rini W

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**RINI HAYATI PANE  
1515310503**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



Acc  
Ditrd lca  
A-FA 7/12 19

**HUBUNGAN DISIPLIN, PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA  
PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK  
MEDAN**

Acc  
Ditrd lca  
A-FA 7/12 19

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**RINI HAYATI PANE  
1515310503**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RINI HAYATI PANE  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 03 Juli 1996  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310503  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.55  
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA INTERNATIONAL TBK. CABANG SM RAJA	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA INTERNATIONAL TBK. CABANG SM RAJA	<input type="checkbox"/>
3.	PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA INTERNATIONAL TBK. CABANG SM RAJA	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda



(Rektor I)

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Hubungan Disiplin,  
 prestasi kerja dan Loyalitas  
 terhadap promosi jabatan  
 pada PT Astra International Tbk  
 Tbk Medan

Medan, 19 November 2018

Pemohon,

(Rini Hayati Pane)

Nomor : .....  
 Tanggal : .....

Disahkan oleh:  
 Dekan



(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen



(NURAFRINA SIHGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : .....

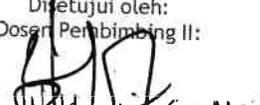
Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I:



(Rizal Ahmad, SE, M.Si)

Tanggal : 19/11/2018

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:



(Emi Wakhid, SE, M.Si)

No. Dokumen: FM-LPPM/08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin, prestasi kerja, loyalitas secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Astra International Tbk Medan, dan sampel sebanyak 65 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil analisis uji-t dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan, Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan, dan Loyalitas tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan. Uji Signifikan menunjukkan bahwa Disiplin dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 60% besarnya pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel bebas tersebut dan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Disiplin, Prestasi Kerja, Loyalitas dan Promisi Jabatan**

## **ABSTRACT**

---

*The aims of study to determine whether discipline, work performance , Loyalty and partially simultaneously affect the promotion of position at PT. Astra International Tbk Medan. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses the classic assumption test, multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test and determination test. The population in this study were all employees at PT. Astra International Tbk Medan, and a sample of 65 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire.. Based on the results of the t-test analysis it can be concluded that Discipline has a positive and significant effect on Job Promotion, Job Performance has a positive and significant effect on Job Promotion, and Loyalty has no effect on Job Promotion. Significant Test shows that Discipline and Job Performance simultaneously have a positive and significant effect on Job Promotion. From the determination coefficient test results obtained adjusted R<sup>2</sup> value of 60% the magnitude of the influence given by the two independent variables and the remaining 40% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords : Disiplin, Prestasi Kerja, Loyalitas dan Promosi Jabatan**

## DAFTAR ISI

### Halaman

#### HALAMAN JUDUL

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>

#### **BAB I           PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori.....	12
1. Promosi Jabatan .....	12
a. Pengertian Promosi Jabatan .....	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan.....	16
c. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan.....	20
d. Indikator Promosi Jabatan.....	22
2. Disiplin.....	24
a. Pengertian Disiplin.....	25
b. Fakto-faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	26
c. Jenis-jenis Disiplin.....	29
d. Indikator Disiplin .....	31
3. Prestasi Kerja .....	32
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	33
b. Fakto-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja..	34
c. Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	37
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	40
e. Indikator-indikator Prestasi Kerja.....	41
4. Loyalitas .....	42
a. Pengertian Loyalitas .....	43
b. Aspek-aspek Loyalitas.....	44
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas.....	47
d. Indikator-indikator Loyalitas.....	48
B. Penelitian Sebelumnya.....	50
C. Kerangka Konseptual .....	52
D. Hipotesis .....	55

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian .....	57
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	57
	C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	58
	D. Definisi Operasional Variabel.....	61
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	62
	F. Teknik Analisis Data.....	63
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	70
	1. Deskripsi Objek Penelitian .....	70
	a. Sejarah Singkat PT Astra International Tbk Medan	70
	b. Visi dan Misi PT Astra International Tbk Medan ...	73
	c. Struktur Organisasi PT Astra International Tbk Medan .....	74
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	82
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	83
	a. Variabel X1 (Disiplin) .....	84
	b. Variabel X2 (Prestasi Kerja).....	87
	c. Variabel X3 (Loyalitas Kerja) .....	91
	d. Variabel Y (Promosi Jabatan).....	94
	4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	97
	a. Pengujian Validitas .....	97
	b. Pengujian Reliabilitas .....	100
	5. Pengujian Asumsi Klasik.....	103
	6. Regresi Linier Berganda .....	108
	7. Uji Hipotesis .....	109
	a. Uji Simultan (Uji F).....	109
	b. Uji Parsial (Uji t).....	110
	c. Koefisien Determinasi .....	112
	B. Pembahasan.....	113
	1. Pengaruh Disiplin Terhadap Promosi Jabatan .....	113
	2. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan.....	114
	3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan .....	115
	4. Pengaruh Disiplin, Prestasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan .....	116
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	118
	B. Saran .....	119

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

N0	Judul	Halaman
1.1.	Absensi Karyawan. ....	3
1.2.	Masa Kerja Karyawan.....	4
2.1.	Penelitian Terdahulu. ....	50
3.1.	Skedul Proses Penelitian .....	58
3.2.	Populasi dan Sample .....	59
3.3.	Operasionalisasi Variabel: Variabel, Definisi Operasional, Dimensi, Skala Pengukuran dan Skala Ukur. ....	61
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	82
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia. ....	82
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Paendidikan Terakhir .....	83
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	83
4.5.	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	84
4.6.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu (X1.1). ....	84
4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perusahaan (X1.2). ....	85
4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan (X1.3). ....	88
4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja (X2.1). ....	89
4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Pekerjaan (X2.2). ....	91
4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecekatan Mental (X2.3). ....	92
4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Berkarir di Perusahaan (X3.1). ....	93
4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengenal Perusahaan (X3.2). ....	94
4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Indikator Kebanggaan sebagai Bagian dari Perusahaan (X3.3).....	95
4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman Kerja (Y.1). ....	96
4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Pendidikan (Y.2). ....	97
4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y.3). ....	98
4.18.	Hasil Uji Validitas (X.1) Disiplin. ....	100
4.19.	Hasil Uji Validitas (X.2) Prestasi Kerja.....	100
4.20.	Hasil Uji Validitas (X.3) Loyalitas. ....	101
4.21.	Hasil Uji Validitas (Y) Promosi Jabatan. ....	102
4.22.	Hasil Uji Reliabilitas (X.1) Disiplin. ....	103
4.23.	Hasil Uji Reliabilitas (X.2) Prestasi Kerja. ....	103
4.24.	Hasil Uji Reliabilitas (X.3) Loyalitas. ....	104
4.25.	Hasil Uji Reliabilitas (Y.) Promosi Jabatan. ....	104
4.26.	Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	107
4.27.	Hasil Uji Multikolinieritas. ....	108
4.28.	Regresi Linier Berganda. ....	110

4.29	Hasil Uji Simultan.....	111
4.30	Hasil Uji Parsial .....	112
4.31	Koefisien Determinasi .....	114
4.32.	Tipe Hubungan pada Uji Determinasi. ....	114

## DAFTAR GAMBAR

<b>N0</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1.	Kerangka Konseptual. ....	55
4.1.	Makna Logo Auto 2000. ....	72
4.2.	Struktur Organisasi PT Astra International Tbk Medan. ....	74
4.3.	Histogram Uji Normalitas. ....	103
4.4.	PP Plot Uji Normalitas.. ....	104
4.5.	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	107

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat dan kuasa Nya saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Hubungan Disiplin, Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Astra International Tbk. Cabang SM Raja Medan”**.

Walaupun telah berusaha semaksimal mungkin, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu saya mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si.,selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Terima kasih Kepada Ayahanda saya Safrial Pane dan Ibunda tercinta Siti Aisah, yang telah mengasuh, membimbing, mendidik dan membesarkan saya serta memberikan dukungan dan doanya untuk kelulusan saya.

7. Terima kasih Kepada Kakak saya Ria Hartati Pane dan Adik saya Razoky Femal Pane yang telah memberikan dukungan dan semangat atas penulisan ini.
8. Terima kasih kepada Dannu Bagas Utama yang telah membantu mengejerkan skripsi ini dan memberikan dukungan, semangat atas penulisan ini.
9. Terimakasih kepada sahabat saya Risky Sari Harahap, Fachry Setiawan, Wilda Yuslia, dan Chairul Ichsan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih

Medan, November 2019

Penulis

**RiniHayati Pane**  
**NPM : 1515310503**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi era perdagangan bebas (globalisasi), persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi tuntutan global tersebut. SDM merupakan salah satu faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi, bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkap sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa kehadiran sosok manusia yang menjadi pusat dan sumber inspirasi dari gerakan suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting serta bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan dari segi operasionalnya terutama pada saat perekrutan karyawan. Mahalnya biaya pada saat perekrutan mempunyai peran penting oleh perusahaan dalam pemeliharaan sumber daya manusia. Perusahaan mengetahui bahwa biaya perekrutan lebih mahal dari pada pemeliharaan sumber daya manusia. Salah satu untuk memelihara karyawan adalah adanya promosi jabatan di dalam perusahaan/organisasi Nitisemito (2010:51).

Menurut Hasibuan (2014:78), “Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya

manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan kepuasan kerja serta hasil kinerja yang menjadi tujuan awal perusahaan”.

Menurut Siswanto (2015:291): “Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Dengan kata lain disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan.

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Astra International Tbk medan 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
Januari	65	27	5	0,26
Februari	65	24	5	0,19
Maret	65	26	6	0,35
April	65	26	8	0,23
Mei	65	27	10	0,26
Juni	65	25	15	0,49

*Sumber : PT Astra International Tbk Medan*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan mei dan juni karena pada bulan - bulan tersebut bertepatan dengan bulan Ramadhan dan hari raya idul fitri sehingga banyak karyawan yang mengambil cuti untuk berlebaran ke kampung halaman nya.

Menurut Hasibuan (2013:105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan organisasi. Standar penilaian prestasi kerja tersebut dibuat oleh perusahaan dengan memperhatikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada. Penilaian prestasi kerja tersebut meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kerjasama dengan rekan kerja. Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat penilaian prestasi kerja tersebut adalah untuk mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian upah atau imbalan, untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan serta membantu para karyawan menentukan rencana kariernya.

Sementara loyalitas atau kesetiaan adalah sesuatu hal yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab, Hasibuan (2012:95). Dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik, maka mutlak diperlukan aparatur pemerintahan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan sebuah organisasi. Loyalitas akan membentuk seseorang untuk selalu berusaha lebih baik dalam meningkatkan kualitas organisasi dan adanya promosi jabatan terhadap karyawan.

**Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan**

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1-5 Tahun	10
6-10 Tahun	25
11-15 Tahun	15
16-20 Tahun	15
<b>Total</b>	<b>65</b>

*Sumber : PT Astra International Tbk Medan*

Berdasarkan tabel diatas merupakan masa kerja karyawan pada PT Astra International Tbk Medan dan banyak karyawan yang setia pada perusahaan tersebut.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi, Veitzal (2011:112). Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh

karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga kebijakan perusahaan harus mampu memaksimalkan seluruh potensi sumberdaya yang ada di dalam perusahaan, tak terkecuali PT. Astra International Tbk Medan.

PT. Astra International Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang jaringan jasa penjualan, perawatan perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk. Auto2000 saat ini memiliki 124 outlet yang telah diotorisasi. Kedepan nya jumlah jaringan Auto2000 pun akan terus terus bertambah seiring dengan pertumbuhan bisnis, serta untuk memenuhi kebutuhan seluruh pelanggan Toyota, serta memberi kemudahan bagi calon pembeli Toyota. Objek dari penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 40 orang.

Banyak fenomena yang timbul di PT. Astra International Tbk Medan, dan banyak permasalahan sumber daya manusia yang masih terlihat, diantaranya yaitu disiplin kerja masing-masing karyawan masih relatif rendah. Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kepatuhan pada jam kerja karyawan, adanya beberapa orang karyawan yang sering datang terlambat. Ketidak disiplin kerja karyawan juga terlihat ketika banyaknya karyawan yang berada diluar jam kerja dan masih ada karyawan yang memiliki kebiasaan melanggar peraturan yang

ada diperusahaan contohnya seperti bermain hp saat jam kerja dan mengerjakan pekerjaan lain selain pekerjaan dari perusahaan. Rendahnya disiplin kerja dalam bekerja diduga disebabkan kurangnya motivasi karyawan untuk melakukan hal terbaik bagi perusahaan ditempat mereka bekerja, menjalankan perintah atasan terkesan asal-asalan dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam hal Prestasi kerja, fenomena yang timbul di PT. Astra International Tbk Medan yaitu, prestasi kerja karyawan yang tidak di apresiasi oleh perusahaan atau kurang dihargai dari segi saat mendapatkan prestasi di kejuaraan-kejuaraan internal perusahaan. Kurang nya tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Kurang nya semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas – tugas pekerjaan. Setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tentu memiliki prestasi kerja yang berbeda. Prestasi kerja karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal Rofi, (2012:55).

Fenomena selanjutnya yang ada pada PT. Astra International Tbk Medan yaitu, mengenai loyalitas. Dimana karyawan yang kurang memahami aktifitas – aktifitas perusahaan (pelayanan jasa otomotif ) dan adanya karyawan yang keluar dan masuk tidak sesuai jam kerja. Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, karena karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi dianggap mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan Hamzah, (2013:121). Loyalitas kerja merupakan kesetiaan

karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur Stephani dan Wibawa, (2014:159). Karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Apabila karyawan tidak termotivasi dalam bekerja maka karyawan tersebut akan enggan dan malah tidak mau melakukan apa yang sudah diperintahkan.

Fenomena terakhir yang timbul di PT. Astra International Tbk Medan, yaitu promosi jabatan masih berdasarkan senioritas dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih diprioritaskan dalam promosi jabatan. Seseorang yang belum dapat dikategorikan senior ternyata mampu berprestasi lebih baik dan tingkat pendidikan menjadi hal penting dalam pemberian promosi karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi jabatan yang dapat diberikan. Pentingnya pengembangan karir bagi pegawai secara optimal, tidak hanya berdasarkan senioritas ikut serta dalam pendidikan dan pelatihan sehingga terciptanya prestasi kerja bagi seluruh elemen yang ada di perusahaan. Selain itu, guna meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Dari pembahasan umum tentang Disiplin, Prestasi kerja, Loyalitas dan Promosi Jabatan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan diterapkannya peningkatan Disiplin, Prestasi Kerja dan Loyalitas dengan baik maka dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Disiplin, Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Astra International Tbk – Cabang SM Raja Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan masih ada yang tidak menaati peraturan yang berlaku seperti adanya karyawan yang datang terlambat setiap harinya, masih terlihat karyawan yang berada diluar pada saat jam istirahat selesai.
- b. Karyawan memiliki kebiasaan yang melanggar peraturan yang ada diperusahaan contohnya seperti bermain hp saat jam kerja dan mengerjakan pekerjaan lain selain pekerjaan dari perusahaan.
- c. Kurang nya semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan.
- d. Karyawan kurang memahami aktifitas – aktifitas perusahaan (pelayanan jasa otomotif)
- e. Karyawan yang tidak berprestasi sulit untuk diberikan promosi jabatan

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah penelitian hanya pada hubungan disiplin, prestasi kerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada PT.Astra International – Cabang SM Raja Medan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk – Cabang SM Raja Medan?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk – Cabang SM Raja Medan?
3. Apakah loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk – Cabang SM Raja Medan?
4. Apakah hubungan disiplin, prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk – Cabang SM Raja Medan?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk – Cabang SM Raja Medan
- b. Untuk mengetahui Apakah prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk – Cabang SM Raja Medan
- c. Untuk mengetahui Apakah loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk – Cabang SM Raja Medan

- d. Untuk mengetahui Apakah disiplin, prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk – Cabang SM Raja Medan

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Bagi perusahaan, sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengetahui hal-hal apa saja yang mempengaruhi disiplin, prestasi kerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan
- b. Bagi peneliti, merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang peneliti terima selama kuliah, kemudian memperluas wawasan peneliti tentang disiplin, prestasi kerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan dalam suatu organisasi perusahaan.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi yang sewaktu-waktu dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di waktu yang akan datang.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Alia Dewi Siska (2017), Universitas Riau, yang berjudul: “pengaruh prestasi kerja, dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada PT. Agung AutoMall Cabang Pekanbaru”. Sedangkan penelitian ini berjudul: hubungan disiplin, prestasi kerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk – Cabang SM Raja Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Judul Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan judul pengaruh prestasi kerja, dan loyalitas terhadap promosi sedangkan penelitian ini menggunakan judul hubungan disiplin, prestasi kerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan
2. **Variable Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) Variabel bebas yaitu Prestasi Kerja dan Loyalitas dan 1 (satu) Variabel terikat yaitu Promosi Jabatan sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) Variabel bebas yaitu Disiplin, Prestasi Kerja, dan Loyalitas dan 1 (satu) Variabel terikat yaitu Promosi Jabatan.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** :penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 41 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 65 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu, PT. Agung AutoMall sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Astra International Tbk – Cabang SM Raja Medan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Promosi Jabatan**

###### **a. Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi jabatan merupakan bentuk kepercayaan dan pengakuan instansi atau organisasi atas kemampuan serta kecakapan pegawai. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat kerjasama antar pegawai. Pemberian Promosi Jabatan oleh organisasi atau instansi adalah sebuah bentuk penghargaan atau “*reward*” yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Berikut pengertian promosi jabatan menurut para ahli:

Menurut Siagian (2010:169) promosi jabatan adalah pemindahan karyawan, dari satu jabatan atau ketempat jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi yang diikutidengan peningkatan/*income* serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan yang lain, hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen berlaku untuk jangka waktu yang lama.

Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana semua promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan. Promosi jabatan adalah sebuah pengembangan karier yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Nitisemito (2012:134) promosi adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatanyang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.

Pengertian promosi lainnya dikemukakan oleh Filippo dan Sikula seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2013:108) yaitu, promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan promosi jabatan dalam penelitian ini adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatanyang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.

## **b. Dasar – dasar Promosi Jabatan**

Malayu S.P. Hasibuan (2011:109) mengemukakan bahwa pedoman yang umum yang bisa digunakan sebagai dasar untuk mempromosikan karyawan adalah sebagai berikut :

### 1) Pengalaman

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

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

Kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, 46 perusahaan akan dipimpin oleh orang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.

### 2) Kecakapan

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

Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan.

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

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

### 3) Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

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

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan (2012:111) promosi jabatan dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

#### 1) Prestasi Kerja

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

#### 2) Disiplin

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

#### 3) Kecakapan

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

#### 4) Pendidikan

Karyawan harus memiliki pengetahuan serta pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi dari jabatannya.

#### 5) Kejujuran

Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri dan orang lain. Perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan

tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

6) Loyalitas

Karyawan itu harus loyal dalam membela perusahaan atau *corp*, dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau *korpsnya*.

7) Kepemimpinan

Pimpinan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Pimpinan harus dapat menjadi panutan bagi bawahannya.

8) Kerjasama

Karyawan itu dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

9) Komunikatif

Karyawan harus dapat berkomunikasi secara efektif, dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari karyawan lainnya.

Sedangkan Menurut Prof. Sondang P.Siagian (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi promosi adalah sebagai berikut:

1) Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

2) Tingkat Pendidikan

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

3) Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

4) Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

5) Tanggung Jawab

Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.

6) Prestasi Kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.

#### 7) Inisiatif dan Kreatif

Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan dalam penelitian ini adalah disiplin, prestasi kerja dan loyalitas.

#### **d. Jenis-jenis Promosi Jabatan**

Jenis-jenis promosi jabatan digunakan sesuai dengan kebutuhan instansi atau organisasi sesuai dengan kekosongan jabatan yang terdapat pada instansi atau organisasi tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Bambang Wahyudi (2010:174) adalah sebagai berikut:

##### 1) Promosi Sementara

Merupakan suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara. Promosi ini biasanya digunakan apabila organisasi harus mengisi suatu jabatan yang kosong untuk sementara waktu.

##### 2) Promosi Tetap

Sebagai karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini tetap

### 3) Promosi Kecil

Promosi yang dilaksanakan untuk meningkatkan kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

### 4) Promosi Kering

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

## **e. Tujuan Promosi Jabatan**

Keberhasilan instansi atau organisasi pada dasarnya dapat didukung dengan program yang efektif, dimana dengan adanya promosi jabatan pegawai akan diberikan pengakuan dari instansi atau organisasi atas kemampuan dan hasil kerjanya. Oleh karena itu promosi jabatan merupakan hal yang paling dinantikan pegawai

Hasibuan (2013:113) mengemukakan, tujuan umum diberikannyapromosi, yaitu:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.

- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan
- 7) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.
- 11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan setelah lulus dalam masa percobaannya.

#### **f. Ciri-ciri Promosi Jabatan**

Promosi jabatan memiliki ciri-ciri yang dapat terlihat secara nyata baik oleh diri sendiri maupun oleh pegawai lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2010:212), bahwa ada dua ciri dalam pelaksanaan promosi jabatan, yaitu:

##### 1) Perubahan Jabatan

Pelaksanaan promosi jabatan harus mencerminkan adanya perubahan jabatan seorang pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi tanggung jawabnya.

##### 2) Gaji atau Upah Meningkatkan

Selain perubahan pada tingkat jabatan, promosi juga harus dapat meningkatkan gaji atau upah yang diterima oleh pegawai.

#### **g. Indikator Promosi Jabatan**

Sebuah standar dapat dianggap sebagai pengukur yang ditetapkan, sesuatu yang harus diusahakan, untuk diperbandingkan. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian.

Ada beberapa indikator promosi jabatan menurut Nitisemito (2012:199) yaitu :

##### 1) Pengalaman kerja

Setiap karyawan yang telah mencapai masa kerja tertentu semestinya mendapatkan promosi jabatan.

2) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan menjadi hal penting dalam pemberian promosi karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi jabatan yang dapat diberikan.

3) Prestasi kerja

Karyawan yang diberikan promosi jabatan tentulah karyawan yang berprestasi tinggi.

Menurut Wahyudi (2012:92): indikator-indikator promosi yang pada umumnya dilaksanakan suatu organisasi atau perusahaan.

1) Kejujuran.

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan, karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

2) Tingkat Pendidikan

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar-belakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan di waktu mendatang.

### 3) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan dari promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variable promosi jabatan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, tingkat pendidikan, prestasi kerja.

## **2. DisiplinKerja**

### **a. PengertianDisiplinKerja**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

MenurutHasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Sedangkan menurut Sondang (2010:305), “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin para karyawan, maka prestasi kerja akan meningkat. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama yang tinggi dari para karyawan dalam perusahaan, dengan disiplin yang baik, karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Selanjutnya menurut Siswanto (2015:291): “Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” .

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja karyawan yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Disiplin harus ditegakan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Siswanto (2011:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

##### 1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

##### 2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

### 3) Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

### 4) Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja maka harus diterapkan ketaatan pada peraturan kerja.

### 5) Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Dari penjelasan diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pendisiplinan itu bertujuan untuk memperbaiki kesadaran pegawai agar menepati segala kebijakan perusahaan dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karena maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang dengan sasaran yang bersifat positif, artinya mampu mendidik dan mengoreksi bukan menjatuhkan karyawan.

#### **c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

#### **d. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2010:444), bentuk-bentuk kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantukaryawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif Hak-hak Individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

- 4) Perspektif Utilitarian, memiliki fokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada banyak bentuk-bentuk disiplin kerja yang perlu diterapkan. Karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

#### **e. Jenis-Jenis Disiplin**

Menurut Handoko (2011:208), ada beberapa jenis disiplin yaitu:

##### 1) Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen

##### 2) Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa

suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing

### 3) Aturan Kompor Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

### 4) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

## **f. Pentingnya Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2010:87-88) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini:

Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian.

Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

#### 1) Bagi Organisasi atau Perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

## 2) Bagi Karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

### **g. Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Saydam (2011:284) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- 1) Kehadiran yaitu tingkat absensi karyawan dan ketepatan jam masuk sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Tanggung jawab yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
- 3) Sikap yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai suatu acuan dalam bersikap.

Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variable disiplin kerja dalam penelitian ini adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

### **3. Prestasi Kerja**

#### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi Sutrisno, (2010:150).

Prestasi kerja di sini adalah hasil kerja yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan dibebankan atau ditugaskan

kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja dari para pegawai ini ada yang dapat diukur hasilnya dan adapula yang sukar diukur hasilnya. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja ini sangat ditentukan oleh individu-individu atau orang-orang yang melaksanakannya.

Menurut Hasibuan (2012:94) bahwa : “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:67) bahwa : “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Garry Dessler dalam Nurmansya (2010:191) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapaiseseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Fisher et.al dalam Nurmansyah (2010:191) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dimana kontribusi seorang karyawan pada organisasi dinilai selama periode khusus tertentu. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) adalah membiarkan karyawan mengetahui bagaimana mereka yang mempunyai prestasi dapat membandingkannya dengan standar organisasi.

Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup :

- 1) Menetapkan standar kerja

- 2) Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan
- 3) Memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan prestasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Stress dalam buku Edy Sutrisno, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai (tingkah laku), dan minat seseorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangai, dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasanperbaikan atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.
- 3) Tingkat motivasi kerja. Setiap orang memiliki prestasi yang tinggi tentunya ia juga memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi pula, karena dengan motivasilah ia dapat mencapai atau mengejar sebuah target yang telah ditentukan baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan berhasilnya sebuah perusahaan. Walaupun setiap faktor secara sendiri-

sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Byer dan Rue dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- a) Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.
- b) Peralatan, adanya peralatan yang lengkap maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawannya.
- c) Waktu, jika karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
- d) Material, tersedianya material sesuai dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya sebuah perusahaan.

- e) Pendidikan, adanya tingkat pendidikan yang baik maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik.
- f) Supervisi, dengan pengawasan supervisi yang teliti bahwasannya akan tau mana karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.
- g) Desain organisasi, hal ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena dengan adanya desain organisasi ini tentunya setiap organisasi memiliki reward yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
- h) Pelatihan, adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan setelah itu diberikan reward yang berupa promosi jabatan, maka ini akan berdampak positif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, dan karyawan yang tidak berprestasi tentunya akan berlomba-lomba untuk memperbaiki kesalahan demi mendapatkan sebuah reward tersebut.
- i) Keberuntungan, setiap karyawan yang berprestasi tentunya memiliki keberuntungan yang baik, maka hal ini menjadi sebuah motivasi bagi setiap karyawan yang malas untuk bekerja agar meningkatkan prestasi yang baik pula.

Faktor – faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu atau perkelompok. Mc Cor-mick dan Tiffin dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri atau perilaku kelompok, bukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut. Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau kelompok sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan

### **c. Metode Penilaian prestasi kerja**

Dalam menilai prestasi kerja seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian bisa saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa metode penilaian prestasi kerja:

#### 1) Metode penilaian yang mengacu pada norma

Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan, Metode-metode penilaian yang termasuk kelompok ini, yaitu:

##### a) Metode Ranking Langsung

Metode ini mengurutkan karyawan dari kinerja paling baik sampai kinerja terburuk. Dalam peringkat melihat prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas.

b) Ranking Alternatif

Metode ini membagi karyawan ke dalam 2 kategori yaitu kategori yang kinerjanya baik dan kategori yang kinerjanya buruk. Lalu diurutkan ke dalam kelompoknya mana yang terbaik dan terburuk dalam melakukan tugasnya.

c) Perbandingan antar individu

Metode ini membandingkan kinerja antar individu dalam organisasi, urutan ranking diperoleh dengan menghitung berapa kali karyawan memenangkan duel dari pasangannya.

d) Distribusi Paksaan

Prestasi kerja dibagi menjadi 5 kategori yaitu; sangat buruk, buruk, menengah, baik, sangat baik

2) Penilaian standar absolut

Pada metode ini penilaian karyawan dilakukan dengan mengaitkan faktor-faktor tertentu, Beberapa metode yang digunakan dalam pengelompokan ini yaitu:

a) Skala grafik

Metode penilaian ini paling umum digunakan, penilaian dilakukan pada berbagai faktor, penilai diperhadapkan pada 5 tingkat pada tiap faktor. Agar penilaian dapat dilakukan secara objektif, faktor-faktor yang dipilih harus dapat diukur, oleh karena itu faktor yang dijadikan penilaian perlu didefinisikan secara jelas.

b) Metode kejadian-kejadiankritis

Metode yang menyimpan kejadian-kejadian baik dan buruk yang pernah dilakukan karyawan dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukankinerja karyawan. Lalu di akumulasi secara keseluruhan dari kejadian tersebut.

c) Skala penilaian berdasarkanPerilaku

Metode ini lebih dikenal dengan metode BARS (*behaviorally anchored rating scales*) yaitu metode yang menggabungkan unsur-unsur penilaian tradisional dengan metode kejadian-kejadian kritis. Pada berbagai tingkat kinerja diperlihatkan skala pada setiap penilaian dideskripsikan berdasarkan perilaku kerja secara khusus pada karyawan. Sikap karyawan menjadi patokan penilaian.

3) Metode Penilaian berdasarkan output

a) *Management by Objective ( MBO )*

Penilaian dengan menggunakan metode ini dimulai dengan menganalisis pekerjaan, menetapkan standar kerja, penetapan sasaran sampai pada tahap penilaian kinerja.

b) Pendekatan standar kinerja

Menetapkan standar kinerja sebagai dasar dalam penilaian kinerja. Lalu digunakan sebagai target pencapaian karyawan.

c) Pendekatan Indeks langsung

Metode yang menekankan pada pengukuran kinerja dengan menggunakan pendekatan melalui kriteria impersonal objektif

d) Catatan prestasi

Metode penilaian yang menentukan dimensi pekerjaan secara jelas, kemudian penilaian dilakukan oleh tim yang terdiri dari para pakar yang memiliki kompetensi pada jenis pekerjaan yang dinilai.

**d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Adapun tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja antara lain :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi, mutasi, demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan dapat dengan cepat beradaptasi.

3) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan

identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

#### 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai criteria untuk pengujian validitas.

#### **e. Indikator - Indikator Prestasi Kerja**

Untuk mengukur prilaku itu sendiri sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Sutrisno (2010:153) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

- 1) Kualitas Kerja, kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
- 2) Kuantitas Kerja, kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
- 3) Disiplin Kerja, kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran
- 4) Inisiatif, kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

- 5) Kerjasama, kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Hasibuan (2011:195)

mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

- 1) Hasil kerja, Tingkat kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil.
- 3) Kecekatan mental, Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variable prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kecekatan mental.

#### **4. Loyalitas**

##### **a. Pengertian Loyalitas**

Loyalitas berasal dari kata dasar “*loyal*” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan,

pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik Rasimin, (2010:41).

Hasibuan (2013:57) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Lebih jauh lagi dijelaskan oleh Nitisemito (2012:151) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akantetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya yang diperoleh dari pengalaman dan masing-masing individu dapat merespon stimulus tidaklah sama. Terdapat respon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentu akan memiliki sikap kerja yang positif. Sebaliknya, apabila karyawan yang memiliki loyalitas rendah akan memiliki sikap kerja yang negatif.

Poerwopoespito (2010:91) menambahkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa sikap karyawan yang palingutama sebagai bagian dari perusahaan adalah loyal. Sikap ini diantaranya

tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan, dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Menurut Marpaung dan Krisna (2013:51) mengatakan bahwa loyalitas adalah apabila karyawan memiliki kesadaran dan tanpa paksaan untuk berkomitmen menjalankan tanggung jawab dan berupaya memberikan kinerja mereka yang terbaik bagi perusahaan. Untuk mendapatkan loyalitas dari karyawannya maka perusahaan harus senantiasa menjaga keharmonisan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan loyalitas dalam penelitian ini adalah apabila karyawan memiliki kesadaran dan tanpa paksaan untuk berkomitmen menjalankan tanggung jawab dan berupaya memberikan kinerja mereka yang terbaik bagi perusahaan.

#### **b. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja**

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Soegandhi dkk (2013:86), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain

##### **1) Taat pada peraturan**

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2) Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Dalam Soegandhi et al (2013:3) menambahkan bahwa lima faktor yang menjadi tolak ukur Sumber Daya Manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- a) Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu.
- b) Karyawan tersebut mengenal seluk-beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggan dengan baik.
- c) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya.
- d) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.
- e) Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Apabila karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan, taat pada segala peraturan yang ada pada perusahaan, dorongan yang tinggi untuk tetap menjadi anggota perusahaan, dan memiliki sikap kerja yang positif pada perusahaan maka karyawan tersebut akan memiliki loyalitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri dalam Kadarwati, (2013:151) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya Steers dan Porter dalam Kusumo, (2016:51) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian
- 2) Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup

perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu

#### **d. Indikator-Indikator Loyalitas**

Marpaung (2012: 686) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

- 1) Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
- 2) Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi perkerjaan karyawan.
- 3) Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.

Pambudi dalam Tommy dkk,(2010:55) juga menambahkan bahwa lima faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- 1) Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu.
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya
- 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing
- 5) Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variable loyalitas dalam penelitian ini adalah berkarir di perusahaan, mengenal perusahaan, kebanggaan sebagai bagian perusahaan.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Alia DwiSiska, (2017)	Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada PT. Agung Automall	Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> ),  Loyalitas (X <sub>2</sub> ),	Promosi Jabatan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan. Semakin Baik Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan maka semakin besar pula kemungkinan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
2	Eliana Febisica Mandiangan (2015)	Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali	Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> ),  Senioritas (X <sub>2</sub> ),  Loyalitas (X <sub>3</sub> ),	Promosi Jabatan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, senioritas mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, loyalitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Variabel prestasi kerja, senioritas, dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan.
3	Maretha Anjani Pratiwi, (2013)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) KC	Penilaian Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> ),  Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> ),	Motivasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja

		Bekasi				
4	Zulfikar Suparman (2015)	Pengaruh Penilaian Pretasi kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar	Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Loyalitas Karyawan ( $X_2$ ),	Promosi Jabatan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil persamaan regresi diperoleh hasil bahwa prestasi kerja terhadap promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif. Begitu pun dengan hasil pengujian loyalitas terhadap promosi jabatan berpengaruh positif.
5	Sumiati Paraman, (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ),	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Ria Hartati Pane, (2015)	<i>The influence of leadership and motivation on employee work discipline on PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan</i>	<i>Leadership (<math>X_1</math>), Motivation (<math>X_2</math>)</i>	<i>Work Discipline</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>the results of this study indicate that the influence of leadership and motivation significantly influence employee work discipline</i>
7	Bukhari Usman, (2017)	<i>The effect of work performance appraisal on promotion at PT. Arista Auto Prima Banda Aceh</i>	<i>Work performance appraisal (<math>X_1</math>),</i>	<i>Promotion</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of the study show that work performance has a positive and significant influence on promotion.</i>
8	Nyoman Jaka Alit Wiratama, (2013)	<i>The influence of training leadership and work discipline on employee performance at PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bad</i>	<i>Leadership (<math>X_1</math>), Training (<math>X_2</math>), Work Discipline (<math>X_3</math>),</i>	<i>Employee performance</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of the analysis show that leadership, education and training as well as multi-employee employee discipline have a significant effect</i>

		<i>ung</i>				<i>on employee performance. partially leadership, education and training and employee work discipline also have a significant effect on employee performance</i>
--	--	------------	--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis 2019

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang terinci menunjukkan dan menjelaskan secara teoritis hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan perlu dikemukakan kerangka pemikiran. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Hubungan Disiplin (X1) dengan Promosi Jabatan (Y)

Hasibuan (2012:111) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi promosi jabatanyaitu disiplin, Karyawan itu harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan disiplin ini memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal

Menurut Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

## **2. Hubungan Prestasi Kerja (X2) dengan Promosi Jabatan (Y)**

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan. Karena karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas, dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. Menurut Hasibuan (2012:111)

Menurut Hasibuan (2012:94) bahwa : “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

## **3. Hubungan Loyalitas (X3) dengan Promosi Jabatan (Y)**

Loyalitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan, karena karyawan itu harus loyal dalam membela perusahaan atau *corp*, dari tindakan yang merugikan perusahaan atau *korpsnya*. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau *korpsnya*. Menurut Hasibuan (2012:111)

Menurut Marpaung (2013:51) mengatakan bahwa loyalitas adalah apabila karyawan memiliki kesadaran dan tanpa paksaan untuk berkomitmen menjalankan tanggung jawab dan berupaya memberikan kinerja mereka yang terbaik bagi perusahaan. Untuk mendapatkan loyalitas dari karyawannya maka perusahaan harus senantiasa menjaga keharmonisan.

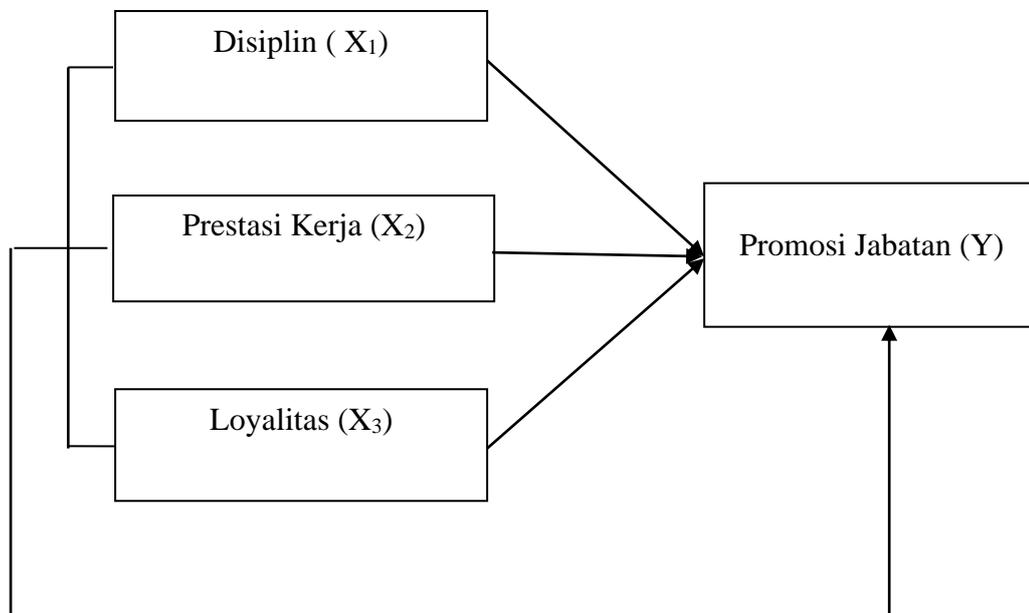
#### **4. Hubungan Disiplin(X1) Prestasi Kerja(X2) dan Loyalitas(X3) dengan Promosi Jabatan (Y)**

Hasibuan (2012:111) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi promosi jabatanyaitu disiplin, Karyawan itu harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan disiplin ini memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan. Karena karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas, dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. Menurut Hasibuan (2012:111).

Loyalitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan, karena karyawan itu harus loyal dalam membela perusahaan atau *corp*, dari tindakan yang merugikan perusahaan atau *korpsnya*. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau *korpsnya*. Menurut Hasibuan (2012:111)

Menurut Nitisemito (2012:134) promosi adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatanyang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.

**Gambar 2.2. Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah Penulis 2019

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan rumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian berikut ini :

1. Diduga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk Medan.
2. Diduga prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk Medan.
3. Diduga loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk Medan.

4. Diduga disiplin, prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Astra International Tbk Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Rusiadi (2017:12), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Astra International Tbk. Jalan Sisingamangaraja No 8 Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan selesai, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Tahun 2018/2019																			
		Desember 2018				Mei 2019				Juni 2019				Oktober 2019				November 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Seminar Proposal													■	■	■	■				
4	Perbaikan Acc Proposal													■	■	■	■				
5	Pengolahan Data													■	■	■	■				
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

Sumber: Penulis (2019)

### C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

#### 1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Astra International – Cabang SM Raja Medan yang berjumlah 65 karyawan.

#### 2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT. Astra International – Cabang SM Raja Medan yang berjumlah 65 karyawan

**Tabel 3.2. Populasi dan Sampel**

No	Unit Kerja	Jumlah pegawai
1	Sub Bagian HRD & Keuangan	10
2	Sub Bagian After Sales	38
3	Sub Bagian Sales	17
<b>Total</b>		<b>65</b>

*Sumber: PT Astra International Tbk- Cabang SM Raja Medan (2019)*

### 1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah:

#### a) Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyektif, data fisik, dan data dokumenter Indriantoro dan Supomo (2010:29).

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyektif yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyektif penelitian (responden).

#### b) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner

yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT Astra International Tbk Medan – Cabang SM Raja. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku dan lain-lain.

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Disiplin ( $X_1$ ) dan variabel bebas kedua Prestasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel bebas ketiga Loyalitas ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Promosi Jabatan ( $Y$ ).

##### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu Disiplin sebagai ( $X_1$ ), Prestasi Kerja sebagai ( $X_2$ ), Loyalitas sebagai ( $X_3$ ), dan Promosi Jabatan sebagai ( $Y$ ). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin (X <sub>1</sub> )	<p>menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.</p> <p>Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.</li> </ol> <p>Singodimejo dalam Sutrisno (2016:86)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan</li> <li>2. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.</li> <li>3. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.</li> </ol>	Skala likert
Prestasi Kerja (X <sub>2</sub> )	<p>prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”</p> <p>Hasibuan (2012:94)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Pengetahuan pekerjaan</li> <li>3. Kecekatan mental</li> </ol> <p>Hasibuan (2012:94)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan</li> <li>2. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil.</li> <li>3. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima isntruksi kerja,dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.</li> </ol>	Skala likert
Loyalitas (X <sub>3</sub> )	<p>loyalitas adalah apabila karyawan memiliki kesadaran dan tanpa paksaan untuk berkomitmen menjalankan tanggung jawab dan berupaya memberikan kinerja mereka yang terbaik bagi perusahaan. Untuk mendapatkan loyalitas dari karyawannya maka perusahaan harus senantiasa menjaga keharmonisan.</p> <p>Marpaung (2013:51)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkarir diperusahaan</li> <li>2. Mengenal perusahaan</li> <li>3. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan</li> </ol> <p>Marpaung (2013:51)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.</li> <li>2. yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi perkerjaan karyawan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung</li> <li>3.</li> </ol>	Skala likert

			tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.	
Promosi Jabatan (Y)	promosi adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatanyang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain.  Nitisemito (2012:134)	1. Pengalaman kerja 2. Tingkat Pendidikan 3. Prestasi Kerja  Nitisemito (2012:134)	1. Setiap karyawan yang telah mencapai masa kerja tertentu semestinya mendapatkan promosi jabatan. 2. Tingkat pendidikan menjadi hal penting dalam pemberian promosi karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi jabatan yang dapat diberikan. 3. Karyawan yang diberikan promosi jabatan tentulah karyawan yang berprestasi tinggi	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1) Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

## 2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

## 3) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

## F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner sebagai berikut:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument yang apabila dilakukan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrument penelitian tersebut telah dianggap benar. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan

menggunakan *alphaCronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha Cronbach* diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,6.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{\alpha}$  positif atau  $>$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan *reliable*.
- 2) Jika  $r_{\alpha}$  negatif atau  $<$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak *reliable*

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik, (Manullang dan Pakpahan, 2014:182). Modal dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi kalsik, yaitu normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali, (2016:154).

##### 1) Uji Histogram

Normalitas data apabila dilihat dari cara ini maka dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika benuk kurva memilki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

## 2) Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

## 3) Uji *Kolmogorof Smirnov (K-S)*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah *Asymp. Sing (2 Tailed) > 0.05*.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas Rusiadi *et al*, (2015:154). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,01$  atau jika nilai *variance inflation factor (VIF)*  $\leq 10$ .

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Rusiadi (2015:157). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya *heterokedastisitas* dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi *Heterokestisitas*
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titi-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heterokedastisitas*.

## 4. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda gunanya untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Promosi Jabatan

X<sub>1</sub> = Disiplin

X<sub>2</sub> = Prestasi Kerja

X<sub>3</sub> = Loyalitas

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda

$\epsilon$  = Error term

## 5. Uji Kesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>:  $b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H<sub>a</sub>:  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

H<sub>0</sub> diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada Sig F >  $\alpha$  5% (0,05)

H<sub>a</sub> ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada Sig F <  $\alpha$  5% (0,05)

### b. Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$  (0,05)

$H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$  (0,05)

## 6. Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinansi ( $R^2$ ). Koefisien determinansi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Berikut rumusnya:  $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

Dengan demikian, hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinansi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X

terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Sebaliknya jika determinansi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT Astra International Tbk – Toyota Kantor Cabang SM.Raja Medan**

PT Astra International Tbk - Toyota Sales Operation merupakan suatu perusahaan yang bergerak sebagai *main dealer* atau penyalur tunggal dari kendaraan bermerk Toyota. Perusahaan ini didirikan oleh William Soerjayadjaja, Drs. Tjia Kian Tie dan Liem Peng.Hong pada tanggal 20 Februari 1957 di Bandung. Pada tahun 1965 perusahaan pindah ke Jakarta dengan kantor yang di Bandung sebagai cabang. Pada mulanya perusahaan ini bergerak dibidang usaha ekspor hasil bumi dan kemudian berkembang dibidang usaha permobilan.

Pada tanggal 1 Juli 1969, PT Astra International Incorporated mendapat pengakuan resmi dari pemerintah Republik Indonesia sebagai agen tunggal kendaraan bermotor merek Toyota bagi seluruh wilayah Indonesia. Kemudian pada tahun 1970 PT Astra International Incorporated membentuk divisi baru dalam perusahaan yang khusus menangani distribusi dan pemasaran kendaraan bermerek Toyota dengan nama Toyota Division.

Melihat perkembangan pemasaran kendaraan merek Toyota maju pesat di Indonesia, maka Toyota Motor Sales Co Ltd Jepang berminat menangani distribusi dan pemasaran kendaraan bermerek Toyota guna meningkatkan pelayanan kepada para peminat kendaraan merek Toyota dengan jalan pembinaan

industri Toyota. Maka pada akhir tahun 1971 didirikan perusahaan baru dengan nama PT Toyota Astra Motor, yang merupakan patungan antara Toyota Motor Sales Co Ltd Jepang dengan PT Astra International Incorporated dan PT Gaya Motor adalah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan (*assembling*) kendaraan bermotor dari berbagai jenis dan merek. Setelah PT Toyota Astra Motor berdiri maka status agen tunggal kendaraan merek Toyota untuk seluruh wilayah Indonesia dialihkan dari PT Astra International Incorporated kepada PT Toyota Astra Motor.

Bidang usaha PT Astra Toyota Motor mencakup lingkup yang sangat luas, mulai dari mengimpor kendaraan merek Toyota bersifat *completely knocked down* dari Jepang, kemudian merakitnya pada PT Multi Astra yang didirikan pada tanggal 13 Agustus 1973 sebagai salah satu usaha perakitan kendaraan merek Toyota yang menggantikan komponen dalam negeri. Untuk itu PT Toyota Motor Sales telah menjalin hubungan dengan beberapa *local partsupplies*, seperti Toyota Mobilindo.

Pada tahun 1973, PT Astra International Incorporated ditunjuk sebagai agen tunggal dari produk Daihatsu. Dengan demikian nama Toyota Division tidak sesuai lagi dipakai, karena divisi ini tidak hanya memasarkan kendaraan merek Toyota, tetapi juga kendaraan merek Daihatsu. Oleh sebab itu, pada tanggal 1 September 1973 nama Toyota Division diubah menjadi Motor Vehicle Division.

Sesuai dengan perkembangan pemasaran kendaraan Toyota yang semakin baik, maka pada tanggal 1 Januari 1976 didirikan PT Astra Motor Sales, bertindak sebagai penyalur utama kendaraan merek Toyota. Dengan demikian, didalam tubuh Motor Vehicle Division PT Astra International Incorporated terjadi

perubahan, dimana saat itu yang bertindak sebagai agen tunggal kendaraan merk Toyota adalah PT Astra Motor Sales.

### **Makna Logo AUTO 2000**



*Sumber: PT Astra International Tbk-Toyota Cabang SM.Raja Medan*

#### **Gambar 4.1**

#### **Logo AUTO 2000**

Pemakaian nama AUTO 2000 oleh PT Astra International – Tbk memberikan arti sebagai identitas perusahaan untuk memisahkan dalam hal penyebutan, pengenalan dan kekhususan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar setiap orang mudah mengingat dan mengenali perusahaan serta mempersingkat waktu dalam memperkenalkan kepada konsumen maupun antara karyawan sendiri.

Adapun makna logo daripada AUTO 2000 adalah sebagai berikut:

1. Tulisan AUTO merupakan singkatan dari **AUTOMOTIF**, berarti suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang kendaraan bermotor.
2. Angka 2000 menyatakan bahwa jumlah karyawan pada saat perusahaan tersebut didirikan berjumlah dua ribu orang.
3. Bentuk logo yang menyerupai kepala kereta api dengan warna hitam diartikan sebagai perkembangan teknologi kendaraan bermotor pada

PT Astra International - Tbk (AUTO 2000) sangat cepat sesuai dengan negara penghasil kendaraan tersebut.

4. Warna merah pada angka 2000 merupakan dasar pada lambang Toyota.

#### **b. Visi dan Misi PT Astra International Tbk Medan**

##### 1. Visi

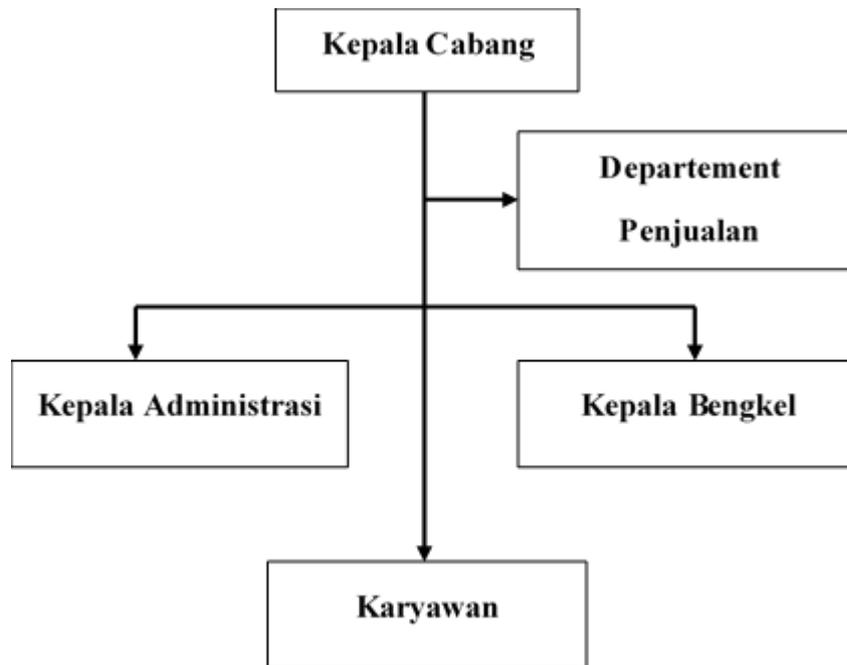
Menjadi dealer Toyota terbaik dan paling handal di Indonesia melalui proses kerja berkelas dunia.

##### 2. Misi

- a. Memberikan pengalaman terbaik dalam membeli dan memiliki Toyota kepada pelanggan
- b. Mencapai dan mempertahankan posisi market share nomor 1 diseluruh segmen dan wilayah.
- c. Menciptakan lingkungan kerja terbaik.
- d. Menciptakan pertumbuhan bisnis yang berkesinambungan.

#### **c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Astra International Tbk Medan**

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan perkembangan suatu perusahaan. Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada PT Astra International Tbk Medan adalah sebagai berikut:



Sumber : PT Astra International Tbk Medan (2019)

**Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT Astra International Tbk Medan**

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT Astra International Tbk Medan, yaitu:

1. Kepala Cabang (*Branch Manager*)

Adapun tugas daripada Kepala Cabang ini adalah ;

- a. Menentukan kebijaksanaan cabang sesuai dengan pedoman yang telah digariskan perusahaan.
- b. Mengkoordinasi mengawasi dan bertanggung jawab atas pembinaan, pengembangan serta kegiatan yang dilakukan cabang.
- c. Bertanggung jawab bersama dengan Kepala Departemen Administrasi (*Administration Department Head*) terhadap penghapusan piutang untuk diajukan ke kantor pusat.
- d. Membuat kontrak atau perjanjian dengan perusahaan lain.

- e. Bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan kendaraan, *market share* dan *profit cabang*.

## 2. Departemen Penjualan

Departemen ini dipimpin oleh *Sales Department Head* atau sering disebut dengan *Sales Manager* (Manager Penjualan). Pada saat ini Kepala Bagian Penjualan PT AI - TSO cabang Sisingamangaraja dirangkap oleh Kepala Cabang dengan membawahi *Sales Supervisor*, yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Cabang. *Sales Department* ini terdiri dari beberapa bagian, yaitu :

### a. Kepala Bagian Penjualan

Tugas dari *Sales Department Head* adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab terhadap penjualan kendaraan, bagaimana mengusahakan tercapainya target yang telah ditetapkan.
- 2) Menganalisa pasar dan membuat ramalan penjualan.
- 3) Meningkatkan pemasaran di daerah penjualan.
- 4) Merencanakan kegiatan promosi produk perusahaan melalui media cetak.
- 5) Memberikan motivasi dan membina bawahannya, seperti *supervisor* dan *salesman* ( wiraniaga )

### b. *Sales Supervisor*

Tugas daripada *Sales Supervisor* adalah :

- 1) Meningkatkan jumlah unit kendaraan yang dijual.
- 2) Menganalisa segmen pasar atau kemungkinan pangsa pasar.
- 3) Memberikan arahan dan memotivasi para wiraniaga.

- 4) Membina hubungan baik dengan perusahaan pengangkutan (ekspedisi).

### 3. Departemen Administrasi

Departemen ini dipimpin oleh seorang *Administration Head* yang juga disebut *Financial and Administration Manager* (Manager Administrasi dan Keuangan). Didalam Departemen Administrasi terdiri atas beberapa unsur antara lain :

#### a. Kepala Administrasi (*Administration Head*)

Memimpin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan yang menyangkut hal - hal administrasi perusahaan, khususnya dibidang jasa seperti keuangan, investasi kantor dan personalia yang bertugas dan bertanggung jawab atas aparat dan kelancaran pelaksanaan kegiatan personalia yang meliputi:

- 1) Bertanggung jawab terhadap keuangan perusahaan cabang, pemasukan dan pengeluaran, *inventory* dan administrasi cabang.
- 2) Mengawasi administrasi bengkel.
- 3) Mengawasi administrasi *spare part*.
- 4) Mengawasi *stock* kendaraan.
- 5) Membina bawahannya khususnya karyawan administrasi.

#### b. Koordinator Administrasi

Tugas dari koordinator administrasi adalah :

- 1) Memantau dan mengkoordinir segala kegiatan yang ada di administrasi dan merupakan tenaga operasional. untuk seluruh bidang dalam administrasi.

- 2) Membantu setiap masalah yang terjadi di tiap bagian administrasi. Didalam tubuh Koordinator Administrasi terdapat 4 bagian antara lain :

1. Penata Administrasi Unit

Penata Administrasi terdiri dari beberapa bagian, yaitu :

a. Administrasi Unit atau Penjualan Tugas dari Administrasi Unit atau Penjualan adalah :

- 1) Membuat laporan penjualan, laporan stock, laporan penerimaan barang.
- 2) Membuat faktur penjualan dan faktur pajak.
- 3) Mengevaluasi persyaratan kredit.
- 4) Bertanggung jawab terhadap kelancaran administrasi.
- 5) Kredit dan piutang.
- 6) Memantau piutang perusahaan.
- 7) Memberikan laporan ke pusat dan antar cabang menyangkut penjualan dan pembatalan stock dari pelanggan.

b. *Register Police*

Tugas dari *Register Police* adalah bertanggung jawab atas pembuatan Surat Tanda Nomor Kendaraan STNK&BPKB kendaraan baru yang telah terjual dari PT Astra International Tbk – Toyota Cabang SM.Raja Medan

c. Administrasi Gudang Unit

Tugas dari Administrasi Gudang Unit adalah :

- 1) Bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran dan pemakaian barang atau unit.
- 2) Bertanggung jawab atas stock fisik kendaraan.

d. Administrasi *indirect*

Adapun tugas dari Administrasi Indirect adalah mengkoordinasi penjualan unit kendaraan baru ke *sub dealer* untuk daerah Sumatera Utara dan Aceh.

2. Penata Administrasi *Service*

a. Administrasi *Service* bertanggung jawab secara penuh kepada

Kepala Administrasi dimana tugasnya adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan kegiatan bengkel sesuai dengan pedoman dari *Service* Divisi Pusat.
- 2) Bertanggung jawab atas kegiatan bengkel dan *spare part*.
- 3) Bertanggung jawab atas pencapaian target bengkel dan *profit* bengkel.

b. *Billing Service*

Kegiatan *Billing Service* adalah pembuatan faktur bengkel yang tugas - tugasnya sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab melaksanakan perhitungan biaya kerja ke pelanggan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka perbaikan dan pemeliharaan serta penawaran kendaraan di bengkel dan perhitungan suku cadang yang meliputi bahan yang digunakan untuk perbaikan dan perawatan yang dilakukan menurut ketentuan yang berlaku.

- 2) Menandatangani kuitansi atau nota perhitungan atas dasar cara perhitungan yang telah ditentukan.
- 3) Kecermatan dalam pembuatan surat - surat tagihan atau isian pelengkap tagihan ke instansi lain.
- 4) Penyimpanan kuitansi atau tagihan dan pembayaran kredit.
- 5) Melaksanakan administrasi unit pembelian bahan (material) atau administrasi utang sebagai administrasi piutang bengkel secara keseluruhan dan bertanggung jawab kepada kepala administrasi.

c. Ekspedisi

Adapun tugas dari ekspedisi adalah bertanggung jawab terhadap tagihan *service*.

d. Administrasi Gudang Bahan

Adapun tugas dari administrasi gudang bahan adalah mencatat seluruh pembukuan *spare part* yang ada di gudang bahan.

4. Departemen Bengkel

Departemen bengkel dipimpin oleh Kepala Bengkel. Kepala Bengkel ini bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan bengkel dalam hal menyangkut pencapaian target untuk mendapatkan keuntungan. Unsur dalam departemen ini ialah Supervisor Bengkel. Supervisor Bengkel bertindak sebagai asisten kepala Bengkel yang bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan kegiatan bengkel, baik di workshop maupun di lapangan. Supervisor bengkel membawahi beberapa bagian antara lain:

a. *Foreman*

*Foreman* melakukan pengontrolan di *Workshop* atas perintah *Supervisor Workshop*. *Foreman* membawahi bagian mekanik yang melaksanakan semua kegiatan bengkel

b. *Service Advisor*

Bertugas menerima pelanggan yang datang ke bengkel untuk melaporkan keadaan kendaraannya dan memberikan penjelasan yang memuaskan atas pertanyaan pelanggan yang akan memperbaiki untuk melakukan perawatan. *Service advisor* bertanggung jawab kepada *Supervisor Bengkel*.

c. THS (*Toyota Home Service*)

Koordinator THS mempunyai tugas yaitu mengontrol mekanik dalam melakukan perbaikan kendaraan yang dilakukan langsung ke rumah pelanggan. Koordinator THS mempunyai bawahan yaitu mekanik THS yang bertanggung jawab atas perbaikan kendaraan pelanggan dan perbaikan itu dilakukan langsung ke rumah pelanggan.

d. PDI (*Pre Delivery Inspection*)

Tugasnya terdiri dari :

- 1) Bertanggung jawab terhadap stock kendaraan.
- 2) Memeriksa dan menyiapkan kendaraan yang akan disiapkan kepada pelanggan.

e. *Lubbiug*

*Lubbiug* bertugas untuk bertanggung jawab terhadap persediaan bahan - bahan keperluan seperti : OH, BBM, dan lain - lain serta peralatan bengkel seperti: kunci, dongkrak, *Angel Driver*.

f. *Washing*

Adapun tugas daripada bagian ini adalah bertanggung jawab terhadap kebersihan kendaraan, baik untuk kendaraan bengkel maupun kendaraan baru.

g. *Valet Service*

Tugas *Valet Service* mengatur kendaraan yang akan di *service*.

h. *Service Plus*

Adapun tugas dan *Service Plus* adalah berhubungan dengan salon mobil, yang mana mobil setelah di *service* harus dibersihkan agar kondisi mobil tersebut nyaman.

i. Instruktur

Instruktur bertugas membimbing dan melatih mekanik.

j. *Partman*

*Partman* bertugas untuk:

- 1) Bertanggung jawab terhadap administrasi *spare part*.
- 2) Bertanggung jawab terhadap *stock spare part*.

k. *Parts Counter*

Dalam melaksanakan kegiatannya *Parts Counter* berhubungan dengan suku cadang kendaraan.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	55	89.2	89.2	89.2
	Perempuan	10	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Astra International Tbk Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar 89.2% dari total responden.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	30	46.2	46.1	46.1
	31-40 Tahun	17	26.1	26.2	26.2
	41-50 Tahun	13	20.0	20.0	20.0
	51-58 Tahun	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT Astra International Tbk Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 46.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	14	21.5	21.5	21.5
	S1	30	46.2	46.2	46.2
	S2	11	16.9	16.9	16.9
	SMA	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT Astra International Tbk Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 46.2% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	10	23.1	23.1	23.1
	6-10 Tahun	25	23.1	23.1	23.1
	11-15 Tahun	15	15.4	15.4	15.4
	16-20 Tahun	15	38.4	38.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT Astra International Tbk Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 38.4% dari total responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin, prestasi kerja dan loyalitas, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu promosi jabatan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 65 orang.

**Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Disiplin)**

Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu (X<sub>1.1</sub>), taat terhadap peraturan perusahaan (X<sub>1.2</sub>), taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (X<sub>1.3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu datang tepat waktu sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan		Saya selalu pulang sesuai waktu yang sudah ditetapkan perusahaan		Saya selalu menggunakan jam istirahat dengan baik sehingga tidak mengganggu pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.5	1	1.5	-	-
Ragu-ragu	2	3.1	2	3.1	9	13.8
Setuju	36	55.4	31	47.7	32	49.2
Sangat Setuju	26	40.0	31	47.7	24	36.9
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4.3385		4.4154		4.2308	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator taat terhadap aturan waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya selalu datang tepat waktu sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 36 responden (55,4%) menyatakan setuju , dengan nilai rata-rata 4,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan selalu datang tepat waktu sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sudah baik.
2. Untuk item Saya selalu pulang sesuai waktu yang sudah ditetapkan perusahaan, sebanyak 31 responden (47,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan selalu pulang sesuai waktu yang sudah ditetapkan perusahaan sudah baik.
3. Untuk item Saya selalu menggunakan jam istirahat dengan baik sehingga tidak mengganggu pekerjaan, sebanyak 32 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,23 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan selalu menggunakan jam istirahat dengan baik sehingga tidak mengganggu pekerjaan sudah baik.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Perusahaan (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu berusaha untuk menaati aturan yang ada diperusahaan		Saya mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan		Saya selalu berpakaian sopan saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.5	2	3.1	1	1.5
Ragu-ragu	7	10.8	5	7.7	4	6.2
Setuju	30	46.2	31	47.7	37	56.9
Sangat Setuju	27	41.5	27	41.5	23	35.4
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4.2769		4.2769		4.2615	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator taat terhadap peraturan perusahaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya selalu berusaha untuk menaati aturan yang ada diperusahaan, sebanyak 30 responden (46,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan selalu berusaha untuk menaati aturan yang ada diperusahaan sudah baik.
2. Untuk item Saya mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan, sebanyak 31 responden (47,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan sudah baik.
3. Untuk item Saya selalu berpakaian sopan saat bekerja, sebanyak 37 responden (56,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,26 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan selalu berpakaian sopan saat bekerja sudah baik.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibeban kan		Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya		Saya mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Ragu-ragu	10	15.4	11	16.9	7	10.8
Setuju	39	60.0	33	50.8	40	61.5
Sangat Setuju	16	24.6	21	32.3	18	27.7
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4.0923		4.1538		4.1692	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibeban kan, sebanyak 39 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibeban kan sudah baik.
2. Untuk item Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya, sebanyak 33 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya sudah baik.
3. Untuk item Saya mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan, sebanyak 40 responden (61,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan mampu memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan sudah baik.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Prestasi Kerja)**

Variabel Prestasi Kerja (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari hasil kerja (X<sub>2.1</sub>), pengetahuan pekerjaan (X<sub>2.2</sub>), kecekatan mental (X<sub>2.3</sub>),. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu bekerja keras untuk mendapatkan kuantitas yang baik		Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan mendapat hasil kerja yang baik		Saya selalu melakukan pengawasan saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	1	1.5
Tidak Setuju	1	1.5	-	-	-	-
Ragu-ragu	8	12.3	5	7.7	5	7.7
Setuju	31	47.7	38	58.5	35	53.8
Sangat Setuju	25	38.5	22	33.8	24	36.9
Total	65	100	65	100	65	100
<i>Mean</i>	4.2308		4.2615		4.2462	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 indikator hasil kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya mampu bekerja keras untuk mendapatkan kuantitas yang baik, sebanyak 31 responden (47,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan mampu bekerja keras untuk mendapatkan kuantitas yang baik sudah baik.
2. Untuk item Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan mendapat hasil kerja yang baik, sebanyak 38 responden (58,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa pekerjaan yang saya lakukan mendapat hasil kerja yang baik sudah baik.
3. Untuk item Saya selalu melakukan pengawasan saat bekerja, sebanyak 35 responden (53,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan selalu melakukan pengawasan saat bekerja sudah baik.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Pekerjaan (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya memiliki pengetahuan luas tentang pekerjaan saya		Saya akan meningkatkan kinerja saya untuk mencapai target		Saya menyelesaikan tugas saya dengan benar	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Ragu-ragu	8	12.3	8	12.3	6	9.2
Setuju	35	53.8	36	55.4	30	52.3
Sangat Setuju	22	33.8	21	32.3	28	38.5
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4.2154		4.2000		4.2923	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator pengetahuan pekerjaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya memiliki pengetahuan luas tentang pekerjaan saya, sebanyak 35 responden (53,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan memiliki pengetahuan luas tentang pekerjaan saya sudah baik.
2. Untuk item Saya akan meningkatkan kinerja saya untuk mencapai target, sebanyak 36 responden (55,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,2. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan akan meningkatkan kinerja saya untuk mencapai target sudah baik.
3. Untuk item Saya menyelesaikan tugas saya dengan benar, sebanyak 30 responden (52,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,29 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan menyelesaikan tugas saya dengan benar sudah baik.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecekatan Mental (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu menerima instruksi dari atasan dengan cepat		Saya bisa menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang ada		Saya dapat mengerjakan tugas dengan tingkat kemampuan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.5	1	1.5	-	-
Ragu-ragu	10	15.4	8	12.3	9	13.8
Setuju	30	46.2	33	50.8	37	56.9
Sangat Setuju	24	36.9	23	35.4	19	29.2
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4.1846		4.2000		4.1538	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator kecekatan mental direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya mampu menerima instruksi dari atasan dengan cepat, sebanyak 30 responden (46,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan mampu menerima instruksi dari atasan dengan cepat sudah baik.
2. Untuk item Saya bisa menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang ada, sebanyak 33 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,2. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan bisa menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang ada sudah baik.
3. Untuk item Saya dapat mengerjakan tugas dengan tingkat kemampuan saya, sebanyak 37 responden (56,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra Internatkiional Tb Medan

mengenai karyawan dapat mengerjakan tugas dengan tingkat kemampuan saya sudah baik.

### c. Variabel X<sub>3</sub> (Loyalitas)

Variabel Loyalitas (X<sub>3</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari berkarir diperusahaan (X<sub>3.1</sub>), mengenal perusahaan (X<sub>3.2</sub>) kebanggaan sebagian dari perusahaan (X<sub>3.3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d Tabel 4.14

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Berkarir di Perusahaan (X<sub>3.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa memiliki hubungan persahabatan dengan semua rekan kerja		Saya merasa dihargai oleh perusahaan dan rekan kerja		Saya berfikir untuk tidak keluar dari pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	-	-	1	1.5
Tidak Setuju	-	-	1	1.5	1	1.5
Ragu-ragu	14	21.5	9	13.8	6	9.2
Setuju	42	64.6	40	61.5	37	56.9
Sangat Setuju	8	12.3	15	23.1	20	30.8
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3.8615		4.0615		4.1385	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator berkarir diperusahaan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya merasa memiliki hubungan persahabatan dengan semua rekan kerja, sebanyak 42 responden (64,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa memiliki hubungan persahabatan dengan semua rekan kerja cukup baik.
2. Untuk item Saya merasa dihargai oleh perusahaan dan rekan kerja, sebanyak 40 responden (61,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban

ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dan rekan kerja sudah baik.

- Untuk item Saya berfikir untuk tidak keluar dari pekerjaan saya, sebanyak 37 responden (56,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,13 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan berfikir untuk tidak keluar dari pekerjaan saya sudah baik.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengenal Perusahaan (X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa memiliki pengetahuan tentang latar belakang perusahaan		Saya merasa terlibat saat melakukan pekerjaan di perusahaan		Saya mengenal pimpinan perusahaan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.5	4	6.2	3	4.6
Ragu-ragu	21	32.3	16	24.6	19	29.2
Setuju	41	63.1	33	50.8	42	64.6
Sangat Setuju	1	1.5	12	18.5	1	1.5
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3.6154		3.8154		3.6308	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator empati direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Saya merasa memiliki pengetahuan tentang latar belakang perusahaan, sebanyak 41 responden (63,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa memiliki pengetahuan tentang latar belakang perusahaan cukup baik.
- Untuk item Saya merasa terlibat saat melakukan pekerjaan di perusahaan, sebanyak 33 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan

mengenai karyawan merasa terlibat saat melakukan pekerjaan di perusahaan cukup baik.

- Untuk item Saya mengenal pimpinan perusahaan dengan baik, sebanyak 42 responden (64,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,63 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan mengenal pimpinan perusahaan dengan baik cukup baik.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Sebagai Bagian dari Perusahaan ( $\bar{X}_{3.3}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa mampu menjaga nama baik perusahaan		Saya merasa perusahaan ini adalah tempat saya mencapai tujuan		Saya memiliki peluang karir yang baik di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	3.1	1	1.5
Tidak Setuju	1	1.5	-	-	2	3.1
Ragu-ragu	7	10.8	11	16.9	12	18.5
Setuju	31	47.7	39	60.0	43	66.2
Sangat Setuju	26	40.0	13	20.0	7	10.8
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4.2615		3.9385		3.8155	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator dukungan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Saya merasa mampu menjaga nama baik perusahaan, sebanyak 31 responden (47,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa mampu menjaga nama baik perusahaan sudah baik.
- Untuk item Saya merasa perusahaan ini adalah tempat saya mencapai tujuan, sebanyak 39 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan

mengenai karyawan merasa perusahaan ini adalah tempat saya mencapai tujuan cukup baik.

- Untuk item Saya memiliki peluang karir yang baik di perusahaan ini, sebanyak 43 responden (66,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,81 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan memiliki peluang karir yang baik di perusahaan ini cukup baik.

#### d. Variabel Y (Promosi Jabatan)

Variabel Promosi Jabatan (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari pengalaman kerja (Y.<sub>1</sub>), tingkat pendidikan (Y.<sub>2</sub>) dan prestasi kerja (Y.<sub>3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.17.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman Kerja (Y.<sub>1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mendapat promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran		Saya mempunyai pengalaman kerja yang bagus untuk standard promosi jabatan		Saya merasa punya kemampuan yang lebih tinggi untuk mengikuti promosi jabatan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	-	-	1	1.5
Tidak Setuju	-	-	1	1.5	1	1.5
Ragu-ragu	14	21.5	9	13.8	6	9.2
Setuju	42	64.6	40	61.5	37	56.9
Sangat Setuju	8	12.3	15	23.1	20	30.8
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3.8615		4.0615		4.1385	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator kualitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Saya mendapat promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran, sebanyak 42 responden (64,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata

- 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Medan mengenai karyawan mendapat promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran cukup baik.
2. Untuk item Saya mempunyai pengalaman kerja yang bagus untuk standard promosi jabatan, sebanyak 40 responden (61,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan mempunyai pengalaman kerja yang bagus untuk standard promosi jabatan sudah baik.
  3. Untuk item Saya merasa punya kemampuan yang lebih tinggi untuk mengikuti promosi jabatan, sebanyak 37 responden (56,9%) menyatakan setuju dan setuju, dengan nilai rata-rata 4,13 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa punya kemampuan yang lebih tinggi untuk mengikuti promosi jabatan sudah baik.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Pendidikan (Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa promosi ini tidak dilihat dari tingkat Pendidikan nya		Saya mampu bekerja keras untuk perusahaan di waktu yang akan datang		Saya merasa memiliki daya nalar yang tinggi terhadap perkembangan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.5	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1.5	4	6.2	3	4.6
Ragu-ragu	21	32.3	16	24.6	19	29.2
Setuju	41	63.1	33	50.8	42	64.6
Sangat Setuju	1	1.5	12	18.5	1	1.5
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	3.6154		3.8154		3.6308	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator kuantitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya merasa promosi ini tidak dilihat dari tingkat Pendidikannya, sebanyak 41 responden (63,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa promosi ini tidak dilihat dari tingkat Pendidikannya cukup baik.
2. Untuk item Saya mampu bekerja keras untuk perusahaan di waktu yang akan datang, sebanyak 33 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan mampu bekerja keras untuk perusahaan di waktu yang akan datang cukup baik.
3. Untuk item Saya merasa memiliki daya nalar yang tinggi terhadap perkembangan perusahaan, sebanyak 42 responden (64,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa memiliki daya nalar yang tinggi terhadap perkembangan perusahaan cukup baik.

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa promosi jabatan tidak dilihat dari prestasi tinggi		Saya merasa mampu menguasai bidang pekerjaan saya		Saya merasa mempunyai hak untuk diberikan promosi jabatan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	3.1	1	1.5
Tidak Setuju	1	1.5	-	-	2	3.1
Ragu-ragu	7	10.8	11	16.9	12	18.5
Setuju	31	47.7	39	60.0	43	66.2
Sangat Setuju	26	40.0	13	20.0	7	10.8
Total	65	100	65	100	65	100
Mean	4.3615		3.9385		3.8154	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Saya merasa promosi jabatan tidak dilihat dari prestasi tinggi, sebanyak 31 responden (47,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa promosi jabatan tidak dilihat dari prestasi tinggi sudah baik.
2. Untuk item Saya merasa mampu menguasai bidang pekerjaan saya, sebanyak 39 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa mampu menguasai bidang pekerjaan saya cukup baik.
3. Untuk item Saya merasa mempunyai hak untuk diberikan promosi jabatan, sebanyak 43 responden (66,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Astra International Tbk Medan mengenai karyawan merasa mempunyai hak untuk diberikan promosi jabatan cukup baik.

#### **4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Pengujian Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.18**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Disiplin**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1.1	33.8769	18.422	<b>.786</b>	.921
Pernyataan X1.1.2	33.8000	18.881	<b>.671</b>	.927
Pernyataan X1.1.3	33.9846	17.984	<b>.788</b>	.920
Pernyataan X1.2.1	33.9385	17.902	<b>.751</b>	.923
Pernyataan X1.2.2	33.9385	17.809	<b>.741</b>	.924
Pernyataan X1.2.3	33.9538	18.357	<b>.763</b>	.922
Pernyataan X1.3.1	34.1231	18.610	<b>.731</b>	.924
Pernyataan X1.3.2	34.0615	17.965	<b>.777</b>	.921
Pernyataan X1.3.3	34.0462	18.920	<b>.708</b>	.925

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel Disiplin dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.19**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Prestasi Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1.1	33.7538	19.907	<b>.797</b>	.936
Pernyataan X2.1.2	33.7231	20.766	<b>.824</b>	.936
Pernyataan X2.1.3	33.7385	19.821	<b>.804</b>	.936
Pernyataan X2.2.1	33.7692	20.368	<b>.817</b>	.935
Pernyataan X2.2.2	33.7846	20.515	<b>.799</b>	.936
Pernyataan X2.2.3	33.6923	20.716	<b>.778</b>	.938
Pernyataan X2.3.1	33.8000	19.788	<b>.786</b>	.937
Pernyataan X2.3.2	33.7846	20.265	<b>.750</b>	.939
Pernyataan X2.3.3	33.8308	21.018	<b>.703</b>	.941

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.20**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Loyalitas**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1.1	31.2769	13.110	<b>.503</b>	.783
Pernyataan X3.1.2	31.0769	12.510	<b>.669</b>	.763
Pernyataan X3.1.3	31.0000	12.594	<b>.527</b>	.780
Pernyataan X3.2.1	31.5231	13.753	<b>.409</b>	.795
Pernyataan X3.2.2	31.3231	12.691	<b>.472</b>	.788
Pernyataan X3.2.3	31.5077	13.629	<b>.466</b>	.788
Pernyataan X3.3.1	30.8769	13.078	<b>.479</b>	.786
Pernyataan X3.3.2	31.2000	12.694	<b>.471</b>	.788
Pernyataan X3.3.3	31.3231	12.941	<b>.495</b>	.784

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (Sembilan) butir pertanyaan pada variabel loyalitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.21**  
**Uji Validitas (Y) Promosi Jabatan**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1.1	31.0308	13.187	.496	.836
Pernyataan Y.1.2	30.6462	15.263	.372	.840
Pernyataan Y.1.3	30.7538	13.657	.635	.813
Pernyataan Y.2.1	30.7846	14.640	.560	.823
Pernyataan Y.2.2	30.9077	14.710	.593	.820
Pernyataan Y.2.3	30.8462	13.882	.541	.824
Pernyataan Y.3.1	30.7846	14.203	.574	.820
Pernyataan Y.3.2	30.8154	14.372	.571	.821
Pernyataan Y.3.3	30.7231	13.547	.709	.806

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel promosi jabatan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.22**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Disiplin**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,931 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.23**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Prestasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,944 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.24**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Loyalitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	9

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,804 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel loyalitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.25**  
**Uji Reliabilitas (Y) Promosi Jabatan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	9

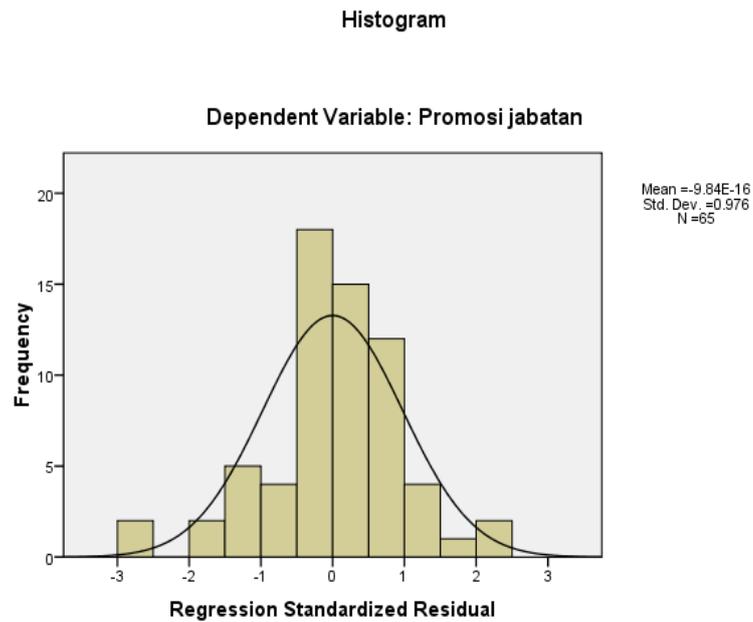
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,839 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel promosi jabatan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

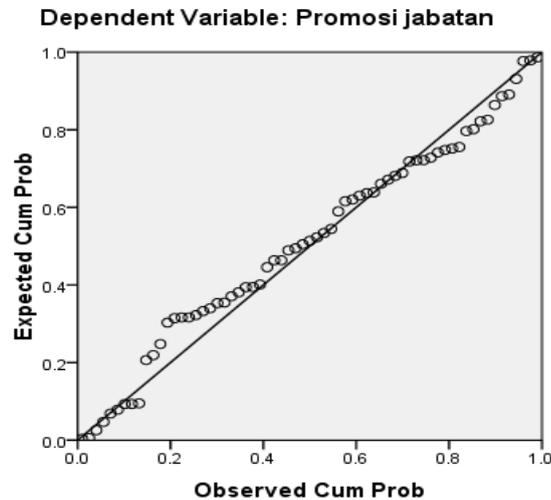


*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel promosi jabatan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.26**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60510907
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.070
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.919
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.367</b>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,367 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,367 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.27**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.777	3.328		2.337	.023					
	Disiplin	.250	.094	.286	2.647	.010	.658	.321	.211	<b>.543</b>	<b>1.841</b>
	Prestasi kerja	.486	.095	.579	5.121	.000	.755	.548	.408	<b>.495</b>	<b>2.022</b>
	Loyalitas	-.030	.099	-.029	-.305	.762	.403	-.039	-.024	<b>.708</b>	<b>1.413</b>

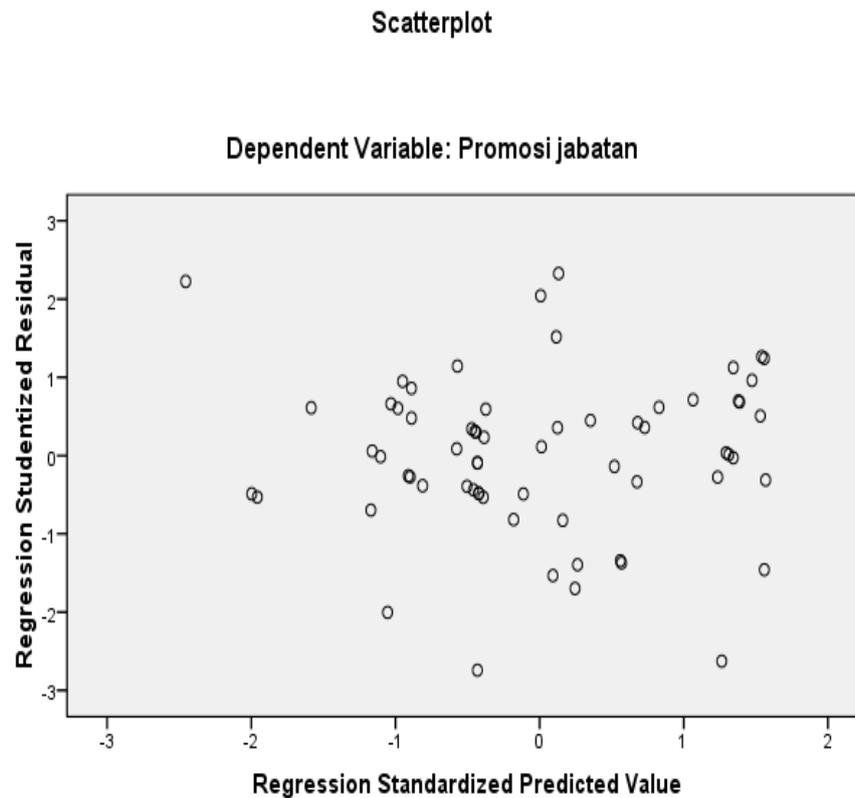
a. Dependent Variable: Promosi jabatan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin  $1,841 < 10$ , prestasi kerja  $2,022 < 10$  dan loyalitas  $1,413 < 10$ , serta nilai *Tolerance* disiplin  $0,543 > 0,10$ , prestasi kerja  $0,495 > 0,10$  dan promosi jabatan  $0,708 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

**Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.28**  
**Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	<b>7.777</b>	3.328		2.337	.023					
Disiplin	<b>.250</b>	.094	.286	2.647	.010	.658	.321	.211	.543	1.841
Prestasi kerja	<b>.486</b>	.095	.579	5.121	.000	.755	.548	.408	.495	2.022
Loyalitas	<b>-.030</b>	.099	-.029	-3.05	.762	.403	-.039	-.024	.708	1.413

a. Dependent Variable: Promosi

jabatan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 7,777 + 0,250 X_1 + 0,486 X_2 - 0,030 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai promosi jabatan (Y) adalah sebesar 7,777 satuan.
- Jika terjadi peningkatan disiplin sebesar 1, maka promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,250 satuan.

- c. Jika terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar 1, maka promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,486 satuan.
- d. Jika terjadi peningkatan loyalitas sebesar 1, maka promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar -0,030 satuan.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.29**  
**Uji Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690.212	3	230.071	<b>32.312</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	434.342	61	7.120		
	Total	1124.554	64			

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

b. Dependent Variable: Promosi jabatan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 32,312 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah menggunakan rumus ( $F_{tabel} = F(K : n - k) = F(3:62) = 2.75$ ) jadi nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2.75. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} 32.312 >$  nilai  $F_{tabel} 2.75$ . maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin, prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dengan menggunakan rumus ( $t_{tabel} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ ) =  $t_{(0,025 : 62)} = 1,999$ )

**Tabel 4.30**  
**Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	7.777	3.328		2.337	.023					
Disiplin	.250	.094	.286	<b>2.647</b>	<b>.010</b>	.658	.321	.211	.543	1.841
Prestasi kerja	.486	.095	.579	<b>5.121</b>	<b>.000</b>	.755	.548	.408	.495	2.022
Loyalitas	-.030	.099	-.029	<b>-.305</b>	<b>.762</b>	.403	-.039	-.024	.708	1.413

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Hubungan disiplin terhadap promosi jabatan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,647 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 dan signifikan sebesar 0,010, sehingga  $t_{hitung} 2,647 > t_{tabel} 1,999$  dan signifikan  $0,010 > 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

2) Hubungan prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 5,121 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,121 > t_{tabel} 1,999$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

3) Hubungan loyalitas terhadap promosi jabatan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar -0,305 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 dan signifikan sebesar 0,601, sehingga  $t_{hitung} -0,305 < t_{tabel} 1,999$  dan signifikan  $0,762 > 0,05$ , maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan loyalitas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

**c. Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.31**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.783 <sup>a</sup>	.614	.595	2.66840	.614	32.312	3	61	.000	2.531

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

b. Dependent Variable: Promosi jabatan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *Adjusted R Square* 0,595 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 60% promosi jabatan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin, prestasi kerja dan loyalitas. Sedangkan sisanya  $100\% - 60\% = 40\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kecakapan, komunikatif, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.
- 2) Nilain R sebesar 0.783 menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat antara Disiplin Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan

**Tabel 4.32**  
**Tipe hubungan pada Uji determinasi**

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

Sumber : Sugiono (2016)

## **B. Pembahasan**

### **1. Hubungan Disiplin Terhadap Promosi Jabatan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin di PT Astra International Tbk Medan, berpengaruh terhadap promosi jabatan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,647 dengan sig. 0,010. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin yang dilakukan oleh PT Astra International Tbk Medan, akan menyebabkan meningkatnya promosi jabatan PT Astra International Tbk Medan secara bersamaan sebesar 0,250 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin di PT Astra International Tbk Medan yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan maka promosi jabatan PT Astra International Tbk Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sumiati Paramban (2018), menunjukkan bahwa “disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 Karyawan masih ada yang tidak menaati peraturan yang berlaku seperti adanya karyawan yang datang terlambat setiap harinya, masih terlihat karyawan yang berada diluar pada saat jam istirahat selesai. Dan pada poin 2 karyawan

memiliki kebiasaan yang melanggar peraturan yang ada diperusahaan contohnya seperti bermain hp saat jam kerja telah terjawab.

## **2. Hubungan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Prestasi Kerja di PT Astra International Tbk Medan, berpengaruh terhadap promosi jabatan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,121 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan prestasi kerja yang dilakukan oleh PT Astra International Tbk Medan, akan menyebabkan meningkatnya promosi jabatan PT Astra International Tbk Medan secara bersamaan sebesar 0,486 satuan. Dengan kata lain ketika prestasi kerja di PT Astra International Tbk Medan yang terdiri dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, dan kecekatan mental maka promosi jabatan PT Astra International Tbk Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Alia Dwi Siska (2017), menunjukkan bahwa “prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Kurang nya semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan. Karyawan yang tidak berprestasi sulit untuk diberikan promosi jabatan telah terjawab.

### 3. Hubungan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas di PT Astra international Tbk Medan, tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,305 dengan sig. 0,762. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara loyalitas dengan promosi jabatan di PT Astra International Tbk Medan, secara bersamaan sebesar -0,030 satuan. Dengan kata lain ketika loyalitas di PT Astra International Tbk Medan yang terdiri dari berkarir diperusahaan, mengenal perusahaan dan kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan maka promosi jabatan PT Astra International Tbk Medan tidak akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Alia Dwi Siska (2017), menunjukkan bahwa “loyalitas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Karyawan kurang memahami aktifitas – aktifitas perusahaan ( pelayanan jasa otomotif ) telah terjawab.

#### **4. Hubungan Disiplin, Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan prestasi kerja di PT Astra International Tbk Medan, berpengaruh terhadap promosi jabatan sedangkan loyalitas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,312 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada peningkatan disiplin kerja dan prestasi kerja yang dilakukan oleh PT Astra International Tbk Medan, akan menyebabkan meningkatnya promosi jabatan PT Astra International Tbk Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika disiplin yang terdiri dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Prestasi kerja yang terdiri dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan dan kecekatan mental bertambah maka promosi jabatan PT Astra International Tbk Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin, prestasi kerja dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk Medan telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 - 5 yaitu Karyawan masih ada yang tidak menaati peraturan yang berlaku seperti adanya karyawan yang datang terlambat setiap harinya, masih terlihat karyawan yang berada diluar pada saat jam istirahat selesai. Karyawan memiliki kebiasaan yang melanggar peraturan yang ada

diperusahaan contohnya seperti bermain hp saat jam kerja dan mengerjakan pekerjaan lain selain pekerjaan dari perusahaan. Kurang nya semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan. Karyawan kurang memahami aktifitas – aktifitas perusahaan ( pelayanan jasa otomotif ). Karyawan yang tidak berprestasi sulit untuk diberikan promosi jabatan.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjusted R Square* 0,595 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 60% promosi jabatan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin, prestasi kerja dan loyalitas. Sedangkan sisanya  $100\% - 60\% = 40\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kecakapan, komunikatif dan gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah 2,647 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,647 > 1,999) dan nilai Sig. < 0,05 (0,010 < 0,05). Besarnya pengaruh dari disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,250, yang berarti setiap ada disiplin kerja ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan promosi jabatan (Y) sebesar 0,250 satuan.

2. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk Medan.

Teruji dan diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel prestasi kerja ( $X_2$ ) adalah 5,121 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5,121 > 1,999) dan nilai Sig. < 0,05 (0,00 > 0,05). Besarnya pengaruh dari prestasi kerja ( $X_2$ ) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,486, yang berarti setiap ada prestasi kerja ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan promosi jabatan (Y) sebesar 0,486 satuan.

3. Loyalitas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel loyalitas ( $X_3$ ) adalah  $-0,305$  dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $1,999$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-0,305 < 1,999$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,762 > 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari loyalitas ( $X_3$ ) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar  $-0,030$ , yang berarti setiap ada loyalitas ( $X_3$ ), maka tidak meningkatkan promosi jabatan (Y) sebesar  $-0,030$  satuan.

4. Disiplin dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $32,312$  dengan tingkat signifikan  $0,000$ , lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $95\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar  $2,75 = (32,312 > 2,75)$ .

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memenuhi peraturan selalu pulang sesuai waktu yang sudah ditetapkan perusahaan dan memberikan apresiasi kepada karyawan tersebut dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan nya dengan solusi pimpinan harus lebih memotivasi karyawannya

sehingga karyawan merasa diperhatikan sehingga lebih professional dalam melakukan pekerjaannya.

2. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang selalu meningkatkan kinerjanya dan mencapai target dan memberikan sebuah apresiasi seperti kompensasi, dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan nya dengan solusi pimpinan harus selalu mengingatkan kepada karyawan akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi.
3. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki pengetahuan tentang latar belakang perusahaan, dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak mampu menjaga nama baik perusahaan dengan solusi pimpinan harus memberikan teguran untuk karyawan tersebut dan memberikan sebuah surat peringatan pertama juga memberikan motivasi dan kesempatan karyawan untuk berubah lebih baik.
4. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang merasa promosi jabatan tidak hanya dilihat dari prestasi tinggi, dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang berpikir bahwa pormosi jabatan tidak hanya dilihat dari tingkat pendidikan nya saja dengan solusi pimpinan akan memberikan sebuah pemahaman yang dapat diterima karyawan bahwa kenaikan jabatan

bukan hanya dari tingkat pendidikan saja tapi termasuk juga prestasi kerja yang baik, disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Adiman, S. (2018). Analisis faktor faktor yang mempengaruhi pengungkapan modal intelektual pada laporan tahunan perusahaan non keuangan yang terdaftar di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Alia DwiSiska. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada PT. Agung Automall
- Andhara, S.D., Utami, H.N., dan Yuniadi, M. 2015. Pengaruh Senioritas dan Loyalitas kerja Terhadap promosi Jabatan.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Chrisna, H. (2018). Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Jakarta : Indeks.
- Eliana Febisica Mandiangan. 2015. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali
- Fadly, Y. (2015). Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

- Judas, Agnetha. 2013. Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado.
- Langkat, D. T. J. K., & SAINS, F. S. Laporan akhir pengabdian kepada masyarakat mandiri.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Manullang, Prof. Dr. Marihot dan Drs. Manuntun Pakpahan, MM, 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Maretha Anjani Pratiwi. 2013. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) KC Bekasi
- Mandiangan, E. F., dan Rahyuda, A.G. 2015. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas kerja terhadap Promosi jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali.
- Maisyarah, R., & Sofyardi, M. (2018, January). The Effect of Rice Subsidyon The Expenditure of Public Family Consumption And Welfare of Poor Households. In 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017). Atlantis Press.
- Novalina, A. (2018). Analisis prediksi pelemahan ekonomi indonesia rezim depresiasi kurs. *JEpa*, 1(1), 1-11.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Cetakan pertama. Medan: USU Press.
- Rioni, Y. S. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepatuhan wajib pajak orang pribadi di lingkungan kantor pelayanan pajak pratama Medan Barat. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 160-176.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2012. *Human Resources Management*.

- Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan :USU Press
- Rofi, A. N. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*.
- Rusiadi, R. (2018). *Pedoman sentra jurnal online*. JEpa, 3(1), 1-10.
- Ritonga, M. (2018). *FAKTOR Manajemen biaya dan manajemen pemasaran terhadap pendapatan melalui intensitas produksi pada ukm industri rumahan di Kota Binjai*. JUMANT, 8(2), 68-78.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Menajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sidanti,
- Syauqi, T. R. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor dengan Pengalaman Kerja Auditor sebagai Variabel Moderating pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Medan*.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati Paramban, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*
- Saraswati, D. (2018). *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). *Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan*. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index*. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Tajuddin, S.J. 2012. *Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*.
- Wuryanto, Danu Adi. 2012. *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press)*.

- Veithzal Rivai, 2011 : *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yamin, Sofyan.(2010).*Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan Lister-PLS*. Jakarta : Salemba infotek
- Yunus, R. N. (2018). Analisis pengaruh bahasa merek terhadap keputusan pembelian pada Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Jurusan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.
- Zulfikar Suparman. 2015. Pengaruh Penilaian Pretasikerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar