

## **PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PT. BAMBI**

**Sugeng Riyadi**

Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

Email: sugengriyadi\_jakarta@yahoo.com

---

<b>INFO ARTIKEL</b>	<b>ABSTRAK</b>
Diterima 17 Juli 2020 Diterima dalam bentuk revisi 10 Agustus 2020 Diterima dalam bentuk revisi	Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja, gaya kepemimpinan serta disiplin kerja terhadap promosi jabatan. Objek penelitian ini yakni karyawan PT. Bambi cabang Graha 17, Petojo, Jakarta Pusat. Penelitian ini dilakukan kepada 80 responden dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dengan itu, analisis data yang digunakan ialah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menggambarkan yakni secara parsial variabel penilaian prestasi kerja, gaya kepemimpinan serta disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. Bambi cabang Graha 17, Petojo, Jakarta Pusat. Hal ini terbukti dari hasil uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) juga menunjukkan nilai signifikan dari tiga variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh sebab itu hasil uji penelitian ini mengatakan yakni terdapat pengaruh baik simultan antara variabel penilaian prestasi kerja, gaya kepemimpinan serta disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan di PT. Bambi cabang Graha 17, Petojo, Jakarta Pusat.
Kata kunci: Penilaian prestasi kerja; gaya kepemimpinan; disiplin kerja dan promosi jabatan.	

---

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia yakni salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi atau manajemen (Saridawati, 2020). Sumber daya manusia juga sebagai satu diantara unsur dalam organisasi bisa dinyatakan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia bisa dikatakan juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai suatu penggerak organisasi dalam mempertahankan ekstensinya. Atau potensi yang merupakan asset serta berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang bisa terealisasikan menjadi potensi nyata baik fisik ataupun non fisik dalam menciptakan eksistensi organisasi (Hadari, 2000).

Manusia selalu berperan aktif serta dominan dalam setiap kegiatan organisasi, sebab manusia selaku perencana, pelaku serta penentu terciptanya tujuan organisasi.

Tujuan tidak akan terealisasi tanpa peran aktif karyawan meski alat-alat yang perusahaan punya begitu canggihnya (M. S. P. Hasibuan, 2012).

Alat-alat canggih yang perusahaan punya tidak bermanfaat untuk perusahaan apabila peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan yakni sulit serta kompleks, sebab mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan serta latar belakang yang heterogen yang terbawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak bisa diatur serta di kuasai seluruhnya misalnya mengatur mesin, modal atau gedung (M. S. P. Hasibuan, 2012).

Era bisnis global kian melejit membuat perusahaan dituntut harus mampu mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mempertahankan prestasi kerja, diharapkan perusahaan bisa mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Guna mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia merupakan satu diantara faktor penting yang sangat berperan dalam pencapaian hasil dari kinerja perusahaan. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kualitas dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut (Animun, Sepang, & Uhing, 2017).

Pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya yakni melalui promosi jabatan, dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan serta diakui keahlian kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang besar. Promosi jabatan dilakukan guna mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan guna menregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan merupakan tolok ukur utama pengembangan sumber daya manusia (Animun et al., 2017).

Salah satu hal yang di anggap sebagai suatu penghargaan bagi karyawan yaitu promosi atau kenaikan (Santosa, 2020). Adanya promosi jabatan ini karyawan lebih giat lagi dalam bekerja serta bisa mengembangkan kemampuan yang dimiliki melalui jabatan yang baru sehingga dapat memberikan perkembangan yang baik untuk perusahaan (Suparinah, 2018).

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yakni begitu penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi ingin memperoleh penghargaan serta perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan (Soekidjo, 2009).

Gaya kepemimpinan juga ikut menentukan prestasi kerja juga sebagai pemberi motivasi kepada bawahan guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan, pemimpin sebagai salah satu faktor untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (M. Hasibuan, 2011). Gaya kepemimpinan yang diterapkan disuatu perusahaan sebagai acuan karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerjanya, pemimpin harus menjadi contoh teladan yang

taat, baik, jujur, adil dan patuh terhadap aturan perusahaan sebagai dasar kedisiplinan, dengan teladan yang baik maka bawahan akan mengikuti apa yang dilakukan pimpinannya.

Penerapan disiplin kerja ini merupakan suatu bagian penting dalam keseluruhan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam setiap organisasi (Putra & Susanto, 2019). Disiplin yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan begitu pun masyarakat. Oleh sebab itu, setiap manajer dinyatakan efektif dalam kepemimpinannya, apabila para bawahannya berdisiplin baik guna memelihara serta meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (M. S. P. Hasibuan, 2012).

PT. Bambi adalah salah satu perusahaan pengarsipan dan file komputer asli Indonesia yang terkemuka di dunia. PT. Bambi telah berkembang menjadi pemimpin industri khususnya di Asia Tenggara, dengan mengekspansi sampai mendunia. PT. Bambi terus membangun letak pasar regionalnya melalui pengenalan produk-produk berkualitas serta berinisiatif mengembangkan pemasaran, dan terus berproses meningkatkan kualitas produksi serta berinvestasi mengembangkan produk-produk baru. PT. Bambi juga memproduksi Bindex dan Benex sebagai ordner.

PT. Bambi, yang bergerak di bidang ATK (Alat Tulis Kantor) menyediakan perlengkapan yang lengkap dan disesuaikan dengan kebutuhan, yang menjadi produk unggulan di peralatan kantor adalah ordner Bambi, ordner Bambi diminati oleh banyak pelanggan, dan sering digunakan di perusahaan-perusahaan untuk pengarsipan dokumen, sejak berdiri tahun 1957 PT. Bambi memproduksi peralatan kantor yang berkualitas sehingga PT. Bambi di percaya sebagai perusahaan penyedia peralatan kantor terbaik.

Sebagai perusahaan yang berpengalaman dalam dunia industri yang sudah lama, PT. Bambi dalam memproduksi produk-produk peralatan pengarsipan dan perlengkapan kantor dan umum yang unik. PT. Bambi terus memberikan inovasi terhadap produk-produknya, dan mengikuti perkembangan zaman, dan teknologi.

PT. Bambi juga memiliki perusahaan pesaing sejenis, seperti Bantex, Gema, GungYu, dan lain sebagainya, untuk mempertahankan pelanggannya PT Bambi mengatur strategi-strategi bisnis dengan keunggulan-keunggulan produknya, yaitu, produk tahan lama, dibuat dengan teknologi canggih, dibuat dengan bahan yang berkualitas, menawarkan produk beraneka yang lebih lengkap dibandingkan merk lain dan dapat melakukan pemesanan produk Bambi melalui *Bambi Mobile Apps*. (<http://www.bambifiles.com>).

Fenomena dalam penelitian ini ialah pada promosi jabatan, dimana dalam beberapa terakhir promosi jabatan atau jenjang karir tidak berjalan dengan baik, hal tersebut tentunya akan mengganggu kinerja karyawan. Sejalan dengan tujuan perusahaan maka guna menunjang kelancaran kerja, PT. Bambi berkomitmen untuk memberikan penghargaan dan promosi jabatan kepada pegawainya yang berprestasi, penghargaan

yang diberikan PT. Bambi berupa materi dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk promosi pada posisi jabatan tertentu dengan kata lain karyawan diberikan peluang untuk meningkatkan jabatannya, serta berpeluang memperoleh penghargaan dengan syarat-syarat dan memberikan penilaian-penilaian kepada semua karyawan setiap tiga bulan untuk melihat hasil kerja karyawannya dan melakukan evaluasi dalam rangka meningkatkan gairah kerja karyawan.

Apa yang telah di rencanakan tersebut tidak sesuai dengan pelaksanaan, beberapa sebab antara lain pemimpin tidak komitmen soal promosi jabatan, penilaian kerja yang dilakukan hanya sesuai keinginan pimpinan saja atau subjektif dan tidak melaksanakan penilaian dengan objektif, untuk karyawan yang memiliki prestasi yang baik, tidak bisa diajukan untuk promosi jabatan padahal jika dilihat dari masa kerja dan prestasi kerja sudah layak untuk promosi atau menduduki jabatan, selain itu perusahaan kurang menghargai kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, serta tidak adanya penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Beberapa permasalahan tersebut mengakibatkan kurangnya disiplin karyawan, dari mulai tingkat kehadiran yang kurang bagus, menunda kerjaan yang harus diselesaikan hari ini. Tentunya hal tersebut sangat mengganggu motivasi dan semangat kerja, jika hal tersebut dibiarkan maka nantinya akan menurunkan kinerja karyawan.

Agar dapat meningkatkan hasil kerja, pemimpin haruslah memberikan instruksi kerja yang jelas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, bila diperlukan memberikan pelatihan agar karyawan menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga meningkatkan efektivitas karyawan, dan memberikan hasil kerja yang maksimal.

Peranan pimpinan didalam meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Selanjutnya dalam upaya pimpinan memberikan suatu kepuasan kepada tenaga kerjanya dala usaha meningkatkan suatu kedisiplinan kerja yang diharapkan melalui adanya pemberian motivasi bagi karyawan (Hermanto, 2010).

PT. Bambi meyakini salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah terletak pada kedisiplinan, sehingga PT. Bambi menekankan kepada pimpinan untuk secara konsisten menerapkan disiplin kerja pada bawahannya dan melakukan tindakan tegas kepada karyawan atau bawahan yang melanggar kedisiplinan. Perusahaan tidak hanya memperhatikan terkait pendidikan, keahlian serta teknologi tanpa memperhatikan disiplin kerja karyawan, sebab tanpa adanya kedisiplinan, maka pendidikan, keahlian serta teknologi tidak akan menghasilkan produk yang maksimal. Disiplin kerja di PT. Bambi juga sebagai salah satu penilaian karyawan, dengan penilaian yang baik dari setiap karyawan, karyawan berhak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

Dalam hal kepemimpinan, PT. Bambi, menganjurkan kepada pimpinan untuk memiliki profesionalitas tinggi dalam menjaga serta meningkatkan eksistensi Bambi dimasa mendatang dan menekankan bawahan bahwa PT. Bambi adalah perusahaan yang sudah berekspansi sampai ke luar negeri dan harus di imbangi dengan disiplin kerja, sebagai budaya perusahaan.

Kedisiplinan merupakan salah satu penilaian di PT. Bambi dan sangat di junjung tinggi di perusahaan, sebagai bentuk ketertiban karyawan, karyawan PT. Bambi diuntut disiplin kerja dengan mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan, kedisiplinan juga sebagai meningkatkan semangat kerja, ketertiban, moral kerja dan efektifitas kerja karyawan meningkat.

PT. Bambi memberikan hukuman kepada karyawannya apabila melanggar kedisiplinan, seperti absensi yang tinggi, di berikan sanksi berupa pemotongan upah, surat peringatan dan hukuman yang paling berat adalah (PHK) Pemutusan Hubungan Kerja.

## Metode Penelitian

### A. Pengukuran Varibel

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan metode yang digunakan untuk mengubah sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (P. D. Sugiyono, 2017). Skala likert merupakan suatu skala psikometrik yang digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset seperti survey. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban, yaitu:

**Tabel Skala Likert**

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

### B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah karyawan PT Bambi yang berjumlah 80 orang dari *human recousces*, *customer service*, *accounting*, *finance*, supervisor, staf administrasi penjualan, gudang, ekspedisi.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (M. Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian di PT Bambi adalah 80 orang karyawan yang terdiri dari *human recousces*, *customer service*, *accounting*, *finance*, supervisor, staf administrasi penjualan gudang, ekspedisi yang semuanya akan di jadikan subjek atau sampel dalam penelitian ini. *Sampling Jenuh* ialah teknik penentuan sampel apabila seuruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010).

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini metode yang dipakai adalah:

1. Teknik Kuesioner

Mengemukakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono, 2012).

## 2. Metode Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2012). Dengan menggunakan metode observasi, penulis melakukan pengamatan dengan terjun ke lapangan ke objek yang diteliti, kemudian mencatat yang penting dari objek penelitian.

## 3. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2012).

## 4. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer berupa hasil wawancara serta hasil pengisian kuesioner tentang penilaian prestasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan pada PT Bambi, Jakarta.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r Kritis	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja	0,867	0,6	Reliable
Gaya Kepemimpinan	0,732	0,6	Reliable
Disiplin Kerja	0,849	0,6	Reliable
Promosi Jabatan	0,876	0,6	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

Hasil uji realibilitas yang dilakukan dengan program SPSS23 didapat bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* untuk Variabel Penilaian Prestasi Kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,867, Variabel Gaya Kepemimpinan lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,732, Variabel Disiplin Kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,849, dan Variabel Promosi Jabatan lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,876. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

## 2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	3,75320109
Absolute		,088
Positive		,058
Negative		-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,196 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23

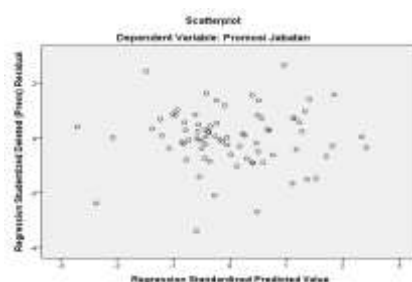
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil olah data pada SPSS23 pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel X1 (Penilaian Prestasi Kerja), variabel X2 (Gaya Kepemimpinan), variabel X3 (Disiplin Kerja), dan Y (Promosi Jabatan) memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,196 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

## 3. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen, yaitu Penilaian Prestasi Kerja (X1) sebesar 0,370, Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,701 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,398. Dari hasil output *Variance Inflation Factor (VIF)* diketahui masing-masing variabel independen, yaitu Penilaian Prestasi Kerja (X1) sebesar 2,702, Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 1.426, dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 2,513. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

## 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS23

Pada Gambar grafik scatterplot di atas tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,297 + 0,172X_1 + 0,267X_2 + 0,658X_3 + e$$

Dari analisis uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel bebas (X) yang berpengaruh dominan terhadap Promosi Jabatan (Y) adalah dimensi Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,530 atau sebesar 53% yang merupakan Beta terbesar dibandingkan Beta dimensi Penilaian Prestasi Kerja (X1) sebesar 0,162 atau sebesar 16,2% dan dimensi Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,252 atau sebesar 25,2% dari persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut

- a. Koefisien regresi (X1) memiliki nilai t sebesar 1,508 yang bernilai positif dengan tingkat signifikan sebesar 0,136. Hal ini menunjukkan variabel X1 positif dan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Y karena kriteria nilai signifikan adalah lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja sudah baik.
- b. Koefisien regresi (X2) memiliki nilai t sebesar 3,235 yang bernilai positif dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan variabel X2 positif dan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Y karena kriteria nilai signifikan adalah lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kesempatan untuk Promosi Jabatan.
- c. Koefisien regresi (X3) memiliki nilai t sebesar 5,115 yang bernilai positif dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan variabel X3 positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y karena kriteria nilai signifikan adalah lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja akan meningkatkan kesempatan untuk Promosi Jabatan.

## 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui hasil koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,663 yang artinya 66,3% yang berarti kontribusi Promosi Jabatan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Jadi selebihnya sebesar 33,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## 7. Uji t (parsial)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

### a. Uji Hipotesis Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel 4.19 probabilitas sig Penilaian Prestasi Kerja sebesar 0,136 lebih besar dari 0,05, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat dinyatakan secara parsial Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Promosi Jabatan ( $Y$ ).

### b. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel 4.19 probabilitas sig Gaya Kepemimpinan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan ( $Y$ ).

### c. Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel 4.19 probabilitas sig Disiplin Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan ( $Y$ ).

## 8. Uji F (simultan)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) dapat diketahui nilai F sebesar 52,781 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

## B. Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 1,508 dan nilai signifikansi sebesar 0,136 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Promosi Jabatan di PT. Bambi (cabang Graha 17, Jakarta).

Hal ini disebabkan Penilaian Prestasi Kerja yang dimiliki karyawan sudah baik, dan penilaian prestasi kerja didukung oleh seluruh karyawan dengan penilaian prestasi kerja semua karyawan berhak mendapatkan penghargaan atas pengakuan di perusahaan, dan mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan. Promosi jabatan akan meningkat atau menurun sesuai dengan hasil penilaian prestasi kerja karyawan (Setiawan, 2018).

*“Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is the job as intended”* (Mangkunegara & Anwar, 2015). (Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seseorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Najafi, Hamidi, Vatankhah, & Purnajaf, 2010), (Oh & Lewis, 2013), (Sundani, 2015) dan (Syamsir, 2017) dimana penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap promosi jabatan. Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sungkono & Dewi, 2017) yang menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 3,235 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan di PT. Bambi (cabang Graha 17, Jakarta).

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula pengembangan karir di perusahaan tersebut. Sebaliknya jika kepemimpinan kurang atau tidak baik maka pengembangan karir karyawan akan rendah (Matalia, 2012). Pemimpin yang memiliki perilaku dan sikap yang dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, maka akan berdampak positif kepada bawahannya untuk meningkatkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kesempatan promosi jabatan.

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akil, 2016), (Purnama & Iqbal, 2020) dan (Matalia, 2012) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian yang dilakukan (Mahmud, Abbas, & Rahmatia, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Pengembangan Karir yang di Mediasi oleh Motivasi pada Bidang Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 5,115 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan di PT. Bambi (cabang Graha 17, Jakarta).

Hal ini berarti apabila kualitas Disiplin Kerja tinggi, maka akan menyebabkan peningkatan Promosi Jabatan (Satria, 2017). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi dan mentaati peraturan perusahaan yang berlaku akan mendorong semangat kerja untuk bekerja secara maksimal, sehingga tercapainya prestasi karyawan maka besar kemungkinan karyawan untuk diberikan penghargaan dari perusahaan seperti promosi jabatan. Kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peperaturan yang berlaku (M. S. P. Hasibuan, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Satria, 2017), (Hazriyanto & Franky, 2015) dan (Yuliana, 2017) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Penilaian Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Yuasa Battery Indonesia Tangerang) hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Bambi (cabang Graha 17, Jakarta), maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap Promosi Jabatan. Artinya, jika penilaian prestasi kerja dilakukan secara objektif, maka akan meningkatkan promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja karyawan didukung oleh seluruh anggota organisasi, dengan penilaian prestasi kerja semua karyawan berhak mendapatkan penghargaan atas pengakuan di perusahaan, mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir atau promosi jabatan.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Promosi Jabatan. Artinya, semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik juga pengembangan karir di perusahaan. Pemimpin yang memiliki perilaku dan sikap yang dapat memberikan contoh baik kepada bawahannya, maka akan meningkatkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kesempatan untuk promosi jabatan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. Artinya, semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan, maka akan meningkatkan kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang besar akan mendorong semangat kerja yang maksimal, sehingga terciptanya prestasi kerja karyawan, maka besar kemungkinan karyawan mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan.
4. Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan serta Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan terhadap Promosi Jabatan. Artinya, prestasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruh atau saling berkontribusi untuk meningkatkan promosi jabatan.

## BIBLIOGRAFI

- Akil, N. (2016). Faktor–Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Karir Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Kota Makassar. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 13(3).
- Animun, J. S. D., Sepang, J., & Uhing, Y. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Hadari, N. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Edisi Pertama*. Gajah Mada University Press, Jogjakarta.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.. Pp: 141-150. Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 1, 141–150.*
- Hazriyanto, B. bin I., & Franky, M. (2015). The Effect of Commitment and Motivation Toward Teacher's Performance at Tanjung Balai Karimun in Indonesia. *Copyright Conditions All Rights Are Reserved. No Part of This Publication May Be Reproduced stored in a Retrieval System, or Transmitted in Any Form or by Any Means, Electronic, Mechanical, Photocopying, Recording, or Otherwise, without the Express and Prior Written Permission of the STAI Sultan Abdurrahman., 3303.*
- Hermanto, R. (2010). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rama Bakti Estate*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mahmud, A., Abbas, B., & Rahmatia, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Pengembangan Karir yang di Mediasi oleh Motivasi pada Bidang Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 1–23.
- Mangkunegara, P., & Anwar, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Matalia. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6, 185–194.
- Najafi, L., Hamidi, Y., Vatankhah, S., & Purnajaf, A. (2010). Performance appraisal and its effects on employees' motivation and job promotion. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 4(12), 6052–6056.
- Oh, S. S., & Lewis, G. B. (2013). Performance ratings and career advancement in the US Federal Civil Service. *Public Management Review*, 15(5), 740–761.

- Purnama, Y., & Iqbal, M. A. (2020). Effect of Compensation, Career Development on the Performance of Employees Through Job Satisfaction as Intervening Variable (Case Study at PT. Bank Syariah Mandiri in Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 12(3), 89–96. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-3-11>
- Putra, A. A., & Susanto, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(02), 143–151.
- Santosa, S. P. A. dan. (2020). Analisis Pengaruh Social Distancing Dalam Pencegahan Penyebaran Virus Corona Dengan Pelaksanaan Sholat Fardhu Berjamaah Di Masjid Al Ikhlas Desa Sukoharjo Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati Jawa Tengah. *Jurnal Syntax Idea*, 2(5).
- Saridawati, S. (2020). Peranan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Departemen Pekerjaan Umum. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(5), 163–176.
- Satria, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Promosi Kualifikasi Perwira Penerbang di Lanud Halim Perdanakusuma. *Strategi Pertahanan Udara*, 3(1).
- Setiawan, A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Penilaian Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Yuasa Battery Indonesia Tangerang)*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Soekidjo, N. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). *PT. Rineka Cipta, Jakarta, Indonesia*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta, 44-50.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, M. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sundani, N. (2015). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat. *Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Taman Siswa Padang*.
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4).

- Suparinah, E. (2018). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara*. Medan: Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.
- Syamsir. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bosowa Propertindo. *Jurnal Riset Manajemen, Edisi XV.*, 126–141.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 1, Cetakan 17*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yuliana, I. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Promosi Jabatan Pt. Batamec Shipyard. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1).