

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PERSEPSI
PROMOSI JABATAN DI PT. DUTA VARIA PERTIWI KEBUN
UJUNG BATU SOSA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi Universitas Medan Area

OLEH:

ANGGI PRANATA SIHOMBING
18.860.0463



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/5/23

LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN
PERSEPSI PROMOSI JABATAN DI PT. DUTA
VARIA PERTIWI KEBUN UJUNG BATU SOSA

NAMA MAHASISWA : ANGGI PRANATA SIHOMBING

NO. STAMBUK : 18.860.0463

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing

(Azhar Aziz, S.Psi, MA, Psikolog)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

(Arief Fachrian, S.Psi, M. Psi)

Dekan

(Hasanudin, Ph. D)

Tanggal Sidang

28 Maret 2023

SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PERSEPSI
PROMOSI JABATAN DI PT. DUTA VARIA PERTIWI KEBUN
UJUNG BATU SOSA

dipersiapkan dan disusun oleh
Anggi Pranata Sihombing
18.860.0463

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 28 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji

(Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

Sekretaris

(Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.S)

Dewan Penguji II

(Azhar Aziz, S.Psi, MA, Psikolog)

Dewan Penguji III

(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 28 Maret 2023

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Asanuddin, Ph.D)

HALAMAN PERNYATAAN PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggi Pranata Sihombing
Npm : 18.860.0463
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademi di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 28 Maret 2023

Peneliti



Anggi Pranata Sihombing

(18.860.0463)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggi Pranata Sihombing
NPM : 18.860.0463
Program Studi : SI Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul : **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN PERSEPSI PROMOSI JABATAN PADA PIMPINAN PT. DUTA VARIA PERTIWI.**

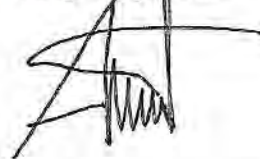
Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 28 Maret 2023

Yang menyatakan

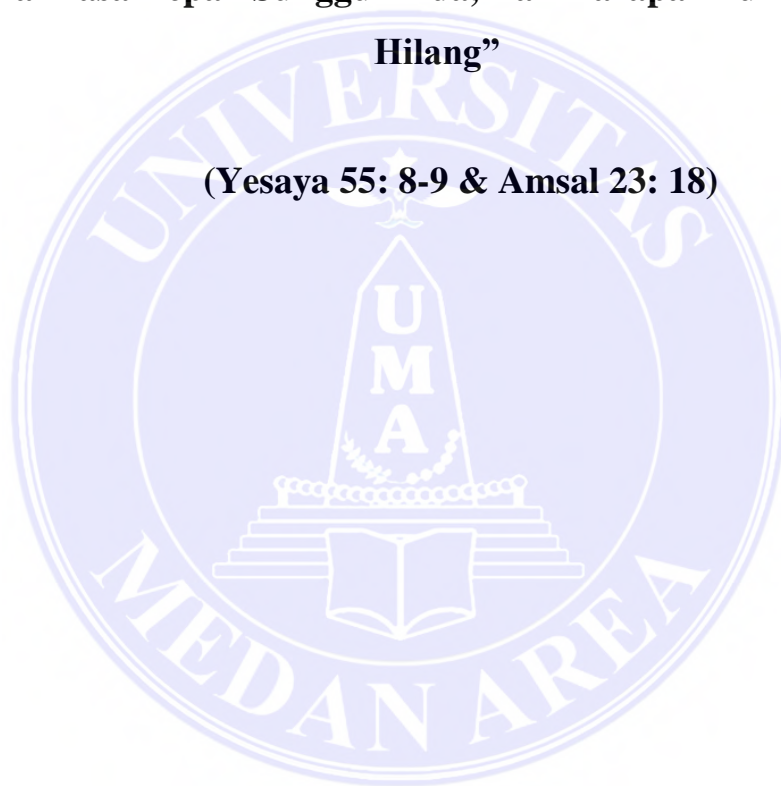


Anggi Pranata Sihombing

MOTTO :

**“Sebab Rancangan-Ku Bukanlah Rancanganmu, dan Jalanmu
bukanlah Jalan-Ku, Demikianlah Firman Tuhan.
Seperti Tingginya Langit Dari Bumi, Demikianlah Tingginya
Jalan-Ku Dari Jalanmu, Dan Rancangan-Ku Dari Rancanganmu.
Karena Masa Depan Sungguh Ada, Dan Harapanmu Tidak Akan
Hilang”**

(Yesaya 55: 8-9 & Amsal 23: 18)

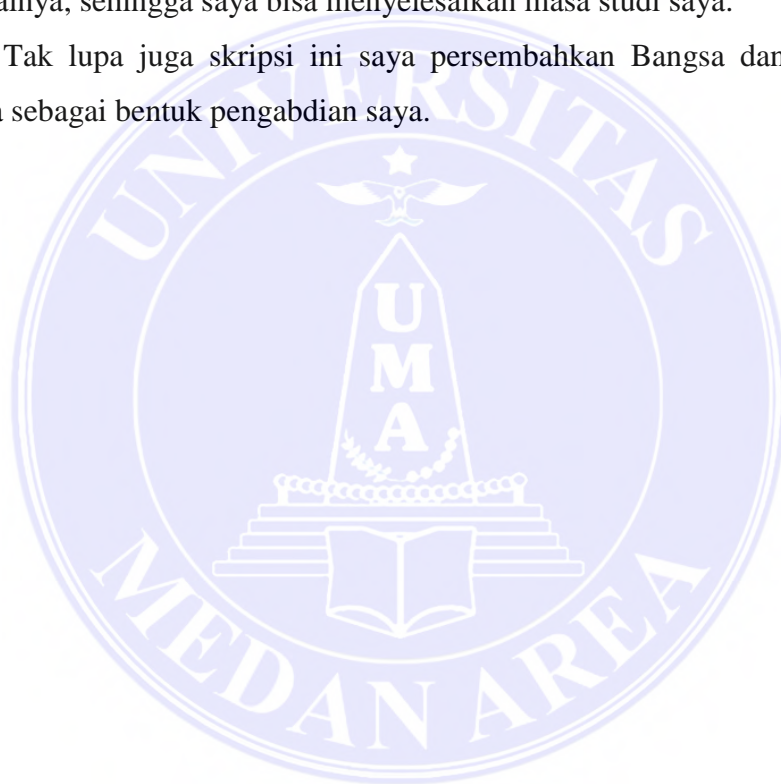


Persembahan :

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan saya Yesus Kristus yang atas Berkat dan Pemeliharaan-Nya sehingga saya dimampukan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini

Adapun skripsi ini saya persembahkan skripsi ini kepada ayah dan ibu saya yang selalu memberikan motivasi, doa terbaik, dan menyisihkan finansialnya, sehingga saya bisa menyelesaikan masa studi saya.

Tak lupa juga skripsi ini saya persembahkan Bangsa dan Negara saya tercinta sebagai bentuk pengabdian saya.



RIWAYAT HIDUP

Nama : Anggi Pranata Sihombing
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Sarolangun, 23 Maret 2000
Alamat : Jln. LP Aur Gading
Kode Pos : 37481
Email : anggipranatasihombing@gmail.com
Pendidikan Formal :

1. SDN 44 SAROLANGUN
2. SMPN 02 SAROLANGUN
3. SMAN 1 SAROLANGUN



Hubungan Disiplin Kerja Dengan Persepsi Promosi Jabatan Di PT. Duta Varia Pertiwi

Oleh:

ANGGI PRANATA SIHOMBING
18.860.0463

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja Dengan Persepsi Promosi Jabatan Pada Karyawan PT. Duta Varia Pertiwi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan persepsi promosi jabatan, dengan asumsi semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi potensi untuk mendapatkan promosi jabatan. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah disiplin kerja karyawan maka semakin rendah pula potensi untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Sample dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 40 orang karyawan tetap dengan posisi jabatan sebagai staff, pegawai kantor, mandor I tiap devisi, mandor panen tiap devisi, mandor rawat tiap devisi, KCS tiap devisi, mandor transport, serta kepala gudang di PT. Duta Varia Pertiwi. Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diungkap melalui skala model Likert yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek disiplin kerja menurut Saad dan Sackett (dalam B. Anindyo, 2012), yakni diantaranya: pemahaman terhadap peraturan, ketaatan terhadap peraturan, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Persepsi promosi jabatan dalam penelitian ini diungkap dalam skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek promosi jabatan pada PT. Duta Varia Pertiwi, yaitu diantaranya: lama waktu bekerja, tingkat kehadiran, *attitude*, kinerja dan kualifikasi pendidikan. Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data korelasi *Product Moment* dari Pearson, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,940$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Sedangkan pada hasil analisis koefisien determinan diperoleh hasil yaitu sebesar $r^2 = 0,883$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan berdistribusi sebesar 88,3% terhadap variabel Persepsi Promosi Jabatan

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Persepsi Promosi Jabatan, Karyawan

***The Corelation Between Work Discipline and Perceptions of Promotion at PT.
Duta Varia Pertiwi***

By:

ANGGI PRANATA SIHOMBING
18.860.0463

Abstract

This study aims to determine the relationship between work discipline and perceptions of promotion at the leadership of PT. Duta Varia Pertiwi. The hypothesis put forward in this study is that there is a positive corelation between work discipline and perceptions of promotion, with the assumption that the higher the employee's work discipline, the higher the potential for promotion. And vice versa, if the lower the employee's work discipline, the lower the potential for promotion opportunities. The sample in this study totaled 40 permanent employees with positions as staff, office clerk, foreman I for each division, foreman for harvest for each division, foreman for maintenance for each division, KCS for each division, foreman of transport, and head of warehouse at PT. Ambassador of Varia Pertiwi. The method used by researchers is a quantitative method. The work discipline variable in this study was revealed through the Likert model scale compiled by researchers based on aspects of work discipline according to Saad and Sackett (in B. Anindyo, 2012), namely: understanding of regulations, adherence to regulations, and timeliness in implementation and completion work. Perceptions of promotion in this study were expressed in a Likert model scale which was compiled by the researchers themselves based on aspects of promotion at PT. Duta Varia Pertiwi, including: length of time worked, attendance rate, attitude, performance and educational qualifications. Data analysis uses Product Moment correlation. Based on the calculation results of Pearson's Product Moment correlation data analysis, it can be seen that there is a positive relationship with the value of the correlation coefficient $r_{xy} = 0.940$ with a significant $p = 0.000 < 0.05$. Meanwhile, in the analysis of the determinant coefficient, the result is $r^2 = 0.883$. So it can be concluded that employee work discipline has a distribution of 88.3% of the Perceived Promotion variable

Keywords: *Work Discipline, Perceptions of Promotion, Employees*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasih anugerahNya serta kesabaran dan kekuatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam hal ini peneliti banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Keluarga saya tercinta yang telah selalu ada buat saya memberi semangat, motivasi, serta masukan-masukan yang membangun selama pengerjaan skripsi ini.
2. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku Dosen Pembimbing saya yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan, semangat, dan motivasi serta selalu sabar dalam membimbing saya.
3. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku Ketua Penguji saya pada sidang meja hijau yang telah memberikan masukan dan saran.
4. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku Pembanding saya dalam seminar proposal, seminar hasil, dan sidang meja hijau yang telah memberikan masukan dan saran.
5. Ibu Ayudia Popy Sessilia, S.Psi, M.Si selaku Sekretaris saya dalam seminar proposal, seminar hasil, dan pada sidang meja hijau saya yang telah memberikan masukan dan saran.
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mendidik serta memberikan ilmu pengetahuan kepada saya selama saya menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
8. Pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu memberikan informasi serta mempermudah dalam proses administrasi skripsi ini.

9. Teman dekat saya, Juliardi Nur Setiawan Ginting yang telah membantu dan menemani saya selama proses administrasi siding meja hijau.
10. Teman-teman saya yang telah memberikan saran, kritik, masukan, serta yang telah turut membantu saya dalam proses pengerjaan skripsi ini.



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PLAGIASI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Promosi Jabatan	10
1. Pengertian Promosi Jabatan.....	10
2. Tujuan Promosi Jabatan	11
3. Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	15
4. Aspek Promosi Jabatan.....	19
B. Disiplin	24
C. Hubungan Disiplin dan Promosi Jabatan.....	40
D. Kerangka Konseptual	43

E. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Tipe Penelitian	43
B. Identifikasi Variabel Penelitian	45
C. Defenisi Operasional	46
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	47
E. Metode Pengumpulan Data	48
F. Validitas dan Reliabilitas.....	49
G. Metode Analisis Data	52
H. Alat Ukur	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Orientasi Kancah Penelitian	58
B. Persiapan Penelitian.....	59
C. Uji Coba Alat Ukur	61
D. Pelaksanaan Penelitian	61
E. Analisis Data	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Simpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	77
DAFTAR LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Perkembangan Promosi Jabatan Di PT. Duta Varia Pertiwi Pada Periode Tahun 2020-2022	4
Tabel 2.	Kisi-Kisi Blueprint Skala Disiplin Kerja.....	55
Tabel 3.	Kisi-Kisi Blueprint Skala Persepsi Promosi Jabatan	56
Tabel 4.	Setelah Uji Validitas Skala Disiplin Kerja	63
Tabel 5.	Setelah Uji Validitas Skala Persepsi Promosi Jabatan	64
Tabel 6.	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	66
Tabel 7.	Hasil Perhitungan Uji Linearitas	67
Tabel 8.	Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan.....	68
Tabel 9.	Hasil Perhitungan Mean Empirik dan Mean Hipotetik	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia termasuk ke dalam negara agraris dimana perkembangan sektor ekonominya di dukung oleh pertanian dengan luasnya lahan pertanian didukung dengan melimpahnya sumber daya alam. Hal yang demikian dapat diketahui dari tidak sedikitnya penduduk Indonesia yang menggantungkan hidupnya dengan bermata pencaharian pada sektor pertanian. Selain itu, apabila ditinjau dari segi geografis, Indonesia berlokasi di kawasan tropis dengan tingkat curah hujan yang tinggi. Keadaan tersebut mengakibatkan Indonesia mempunyai lahan yang subur dengan jenis vegetasi yang melimpah sehingga dapat dengan mudah dan cepat tumbuhnya.

Salah satu subsektor pertanian Indonesia yang cukup terkenal ialah perkebunan kelapa sawit, dimana Indonesia menjadi produsen minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil/CPO*) terbesar di dunia setelah Malaysia. Sektor perkebunan ini sudah dijadikan primadona ekspor Indonesia di pasaran internasional, dengan demikian guna meraih hasil ekspor yang optimal dibutuhkan adanya pengelolaan dan kerjasama yang baik antara petani, perusahaan perkebunan, pekerja/buruh, dan pemerintah (Alatas, 2015)

Sebagai salah satu negara dengan penghasil minyak kelapa sawit terbesar di dunia, diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dan berintegritas dalam mengelolah perkebunan, mulai dari tahap pemilihan bibit kelapa sawit, penanaman bibit, hingga pada tahap proses pemanenan buah kelapa

sawit, sehingga nantinya diharapkan akan menghasilkan produk minyak kelapa sawit berkualitas sehingga dapat mampu bersaing di pasar nasional maupun internasional.

Sumber daya manusia adalah aset paling pokok pada suatu perusahaan sebab peranannya yang menjadi subjek pelaksana kebijakan serta aktivitas operasional perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan disebut karyawan. Karyawan merupakan seorang pekerja tetap yang melakukan pekerjaannya di bawah perintah orang lain dan mendapatkan upah atau kompensasi hingga asuransi (Hasibuan, dalam P. Utami, 2021). Tak hanya itu, karyawan juga merupakan modal terpenting pada suatu perusahaan guna memperoleh nilai tambah. Sehingga dalam meraih sasaran sebuah perusahaan, sangat dibutuhkan karyawan yang tepat berdasarkan pada kriteria yang diinginkan perusahaan serta dapat melaksanakan masing-masing tugas yang sudah ditetapkan.

Dalam menghadapi ketatnya persaingan kompetitif pasar bebas, sumber daya manusia memegang kunci penting dalam kegiatan operasional perusahaan, serta tercapai tidaknya target yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan perlu memikirkan bagaimana hal yang dapat dilakukan guna meningkatkan kualitas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Salah satu bentuk pengembangan yang dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk pengembangan SDM, yaitu dengan melakukan promosi jabatan. Menurut Siagian (dalam R. Hayati Pane, 2019), promosi jabatan ialah suatu

kegiatan perpindahan karyawan dari pekerjaan sebelumnya ke pekerjaan lainnya, yang mana disertai tanggungjawab yang lebih besar, sebab posisi hirarki jabatan yang diduduki lebih tinggi serta penghasilan yang lebih tinggi pula. Promosi jabatan dapat memberikan peluang pada perusahaan dalam mendayagunakan karyawan yang tepat pada posisi peranan yang sesuai, sehingga dengan demikian sistem promosi jabatan yang efektif mampu menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar. Selain itu, dengan dilakukannya pemberian promosi jabatan yang adil dan tepat, maka karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan akan merasa dihargai atas kinerja baik yang telah dilakukannya serta kemampuan kerja yang dimilikinya diakui oleh pihak atasan perusahaan. Sehingga melalui hal tersebut, diharapkan karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja dengan baik dengan menggunakan seluruh kemampuan terbaiknya dalam bekerja.

Pada penelitian ini, peneliti memilih PT. Duta Varia Pertiwi, dengan lokasi penelitian yang berlokasi di Desa Ujung Batu Sosa, Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara sebagai tempat penelitian. PT. Duta Varia Pertiwi merupakan salah satu industri perkebunan kelapa sawit yang terdapat di Provinsi Sumatera Utara, yang mana perkebunan tersebut memiliki total luas lahan perkebunan sebesar 2059,81 Ha. Perusahaan ini memiliki sub devisi, yang terdiri dari devisi I, devisi II, devisi III, devisi IV dan workshop (devisi transport). Setiap devisi dipimpin oleh seseorang dengan jenjang jabatan asisten lapangan dengan dibantu oleh mandor I. Setiap asisten lapangan bertanggungjawab penuh atas pekerjaannya kepada perusahaan melalui peran seorang Estate Manager perkebunan, dan melakukan berkoordinasi dengan KTU (Kepala tata usaha)

perusahaan. Jumlah karyawan dengan jenjang jabatan pimpinan yang bekerja di PT. Duta Varia Pertiwi berjumlah 40 orang pekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap di PT. Duta Varia Pertiwi, diperoleh fenomena bahwa masih kurang optimalnya promosi jabatan yang dilakukann oleh pihak perusahaan. Hal ini ditunjukkan bahwa masih banyak terdapat karyawan yang meskipun telah bekerja selama belasan tahun, disiplin dalam bekerja, patuh terhadap peraturan perusahaan, serta telah dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan, namun karyawan tidak mendapatkan kesempatan guna di promosikan ke posisi jabatan yang lebih baik. Beberapa karyawan juga merasa bahwa perusahaan tidak pernah menginformasikan kepada pekerja terkait syarat-syarat agar mendapat kesempatan promosi jabatan.

Tabel 1. Perkembangan Promosi Jabatan Di PT. Duta Varia Pertiwi Pada Periode Tahun 2020-2022

NO	Jenjang Jabatan	2020	2021	2022	Masa Jabatan Yang Dipromosi
1	Staff	-	-	1	5 Tahun
2	Kantor	-	-	-	-
3	Mandor I	-	-	-	-
4	Mandor Panen	-	-	-	-
5	KCS	-	1	-	7 Tahun

Sumber: PT. Duta Varia Pertiwi, Kebun Ujung Batu Sosa

Dari Tabel 1. diatas dapat dilihat bahwa masih minimnya pemberian promosi jabatan yang dilakukan PT. Duta Varia Pertiwi. Dalam kurung waktu 3 tahun, PT. Duta Varia Pertiwi hanya memberikan kesempatan promosi jabatan pada 2 orang karyawan saja, yaitu pada tahun 2022 dengan jenjang jabatan staff, dan pada tahun 2021 dengan jenjang jabatan KCS.

Lebih lanjut, peneliti coba mendalami terkait fenomena yang ada, yaitu dengan cara melakukan wawancara dengan beberapa karyawan pada jenjang jabatan pimpinan yang bekerja di PT. Duta Varia Pertiwi, sehingga diperoleh:

“Saya bekerja disini sudah kurang lebih 7 tahun dek, mulai dari tahun 2014 lah. Selama saya bekerja disini, terkhususnya di divisi ini, apa yang ditargetkan oleh perusahaan alhamdulillah tercapai semua. Kalaupun tidak, itu tentu ada alasannya, dan yang pasti tidak pernah jauh dari apa yang di targetkan oleh perusahaan. Baik peraturan, maupun arahan dari atasan sebisa mungkin kita lakukan lah dek,, karna kita juga masih butuh perkerjaan ini untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Namun kalau adek bertanya apakah sejauh ini sudah pernah ditawarkan atau dipromosikan naik jabatan, sampai saat ini belum ada dek. Tapi yaudahlah yang penting masih bisa makan dan biayain anak sekolah.”

Staff KTU (wawancara personal, 14 November 2021).

Dari kutipan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan telah bekerja selama belasan tahun, mentaati semua peraturan yang ada dari atasan, meraih sasaran kerja yang ditargetkan oleh perusahaan, karyawan tersebut tidak pernah mendapat kesempatan promosi jabatan di perusahaan tersebut.

Pemberian promosi jabatan kepada karyawan harus dilakukan secara objektif, adil dan transparan. Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa salah satu pegangan perusahaan untuk melakukan promosi jabatan pada karyawan, yaitu berdasarkan pada tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja, karena dengan kedisiplinan memungkinkan karyawan dapat mencapai hasil kinerja yang optimal.

Menurut Alex (dalam P. Indah Permatasari, 2017) disiplin kerja yakni sebuah sikap, perilaku, dan tindakan seorang karyawan yang berdasarkan pada norma dari organisasi, baik secara tertulis ataupun tidak. Disiplin kerja karyawan dapat diamati dari kehadiran karyawan sehari-harinya, kesesuaian bekerja dengan jam kerjanya, mengenakan seragam kerja serta tanda pengenal, dan kepatuhan karyawan pada peraturan perusahaan yang ada, baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis.

Karyawan dengan budaya disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kesadaran yang besar akan kepatuhannya terhadap seluruh norma yang sudah diberlakukan di perusahaan serta lebih bertanggungjawab terhadap kewajiban yang dibebankan kepadanya. Selain itu, dengan adanya kedisiplinan kerja yang tinggi pada diri karyawan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan mampu bekerja secara efektif dan efisien dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Sutrisno, dalam R. Hayati Pane 2019).

Karyawan yang memiliki disiplin bekerja yang tinggi cenderung akan disenangi oleh perusahaan dimana ia bekerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sebaik mungkin, mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan, bertindak dan berperilaku yang sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan, serta dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik mungkin (Siswanto, dalam P. Indah Permatasari 2017). Selain itu, Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Onsardi & Putri (dalam D. Pranitasari dan K. Khotimah) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Sehingga dengan demikian, bisa dikatakan jika karyawan yang berdisiplin kerja tinggi dapat berpeluang lebih besar dalam mendapatkan kesempatan promosi dari perusahaan tempatnya bekerja.

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja Kerja Karyawan Dengan Persepsi Promosi Jabatan Pada Pimpinan PT. Duta Varia Pertiwi”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa masih kurang optimalnya pelaksanaan promosi jabatan pada pimpinan PT. Duta Varia Pertiwi, dengan diperoleh fenomena bahwa dari tahun 2020 hingga tahun 2022 tingkat promosi jabatan yang dilakukan masih tergolong rendah, dengan jumlah karyawan yang dipromosikan berjumlah 2 orang karyawan dengan jenjang jabatan Staff dan KCS perusahaan.

Pemberian promosi jabatan di perusahaan pada dasarnya tidak hanya digunakan untuk merumuskan peraturan, kebijakan serta guna meningkatkan pekerjaan diwaktu yang akan datang, namun juga dapat berguna untuk kepentingan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut sebagai informasi umpan balik mengenai kemampuan dan kualitas periode mereka dalam bekerja yang nantinya akan digunakan sebagian acuan dalam menentukan

langkah, pembinaan bagi sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut berupa pengembangan karir kerja yang tersruktur. Dalam melaksanakan promosi jabatan harus dilakukan dengan tepat dan berasaskan keadilan. Hal ini dilakukan guna menghindari terjadinya kesalahan dalam pemberian promosi jabatan pada karyawan, yang mana dikhawatirkan apabila hal tersebut terjadi maka akan menimbulkan efek negatif yang baik bagi perusahaan dan karyawan yang bekerja di dalamnya. Salah satu efek negatif yang dapat terjadi akibat dari pemberian promosi jabatan yang tidak adil ialah terjadi *demotivation* (kehilangan motivasi) pada karyawan (Syahdam, dalam D. Erri dan A. Fajrin, 2018) nantinya yang dapat berujung pada kinerja karyawan yang rendah, serta kepuasan kerja karyawan yang rendah yang berakibat pada keinginan karyawan untuk keluar/*turnover* tinggi

C. Batasan Masalah

Untuk memperjelas objek penelitian, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada hubungan disiplin kerja karyawan dan persepsi promosi jabatan pada pimpinan PT. Duta Varia Pertiwi.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti pada penelitian ini, yaitu disiplin kerja karyawan dengan persepsi promosi jabatan pada pimpinan PT. Duta Varia Pertiwi.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk melihat hubungan disiplin kerja karyawan dengan persepsi promosi jabatan pada PT. Duta Varia Pertiwi.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat beberapa manfaat dalam penelitian ini, yaitu manfaat secara teoritis, dan manfaat praktis.

1) Manfaat Teoritis

- a. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi
- b. Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan penambah informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya pada bidang yang sama

2) Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan nantinya dapat menambah informasi kepada pihak perusahaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan serta bagaimana hubungan antara disiplin kerja karyawan dengan persepsi promosi jabatan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan perpindahan kepegawaian dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain, disertai dengan tanggung jawab yang lebih besar, tingkat hirarki jabatan yang lebih tinggi serta penghasilannya pun lebih tinggi pula (Siagian, dalam R. Hayati Pane, 2019).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), arti promosi jabatan ialah promosi untuk memperoleh jabatan (tentang pemerintah, perusahaan, dan sebagainya). Sedangkan menurut Hasibuan (dalam P. Utami 2021) berpendapat bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Lebih lanjut, Dwi Ayu Andriani (2020), berpendapat bahwa promosi jabatan dapat memberikan wewenang, tanggung jawab dan status sosial serta penghasilan yang lebih besar bagi karyawan tersebut.

Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan. Menurut Suwatno (dalam S. Rahayu, 2017) mengemukakan bahwa promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab,

serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan.

Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan pada dasarnya digunakan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Martoyo (dalam Bastian dkk 2016) berpendapat bahwa “suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju”. Karyawan yang dipromosikan akan mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan kompensasi (penerimaan upah/gaji) yang lebih besar dari yang mereka dapat pada jabatan sebelumnya, sehingga karyawan akan merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan ialah suatu program perpindahan jabatan dari jabatan satu ke jabatan yang lebih tinggi, yang mana biasanya diikuti dengan tugas, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang lebih besar pula.

2. Tujuan Promosi Jabatan

Pemberian Promosi Jabatan oleh organisasi atau instansi adalah sebuah bentuk penghargaan atau “reward” yang diberikan kepada karyawan atas kinerja baik yang telah ia capai serta sebagai bentuk pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Di samping itu promosi di perusahaan juga bertujuan untuk memberikan kepuasan

dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh karyawan. Suparinah (dalam S. Riyadi, 2020) berpendapat bahwa dengan adanya promosi jabatan pada karyawan maka karyawan tersebut akan lebih giat lagi dalam bekerja serta bisa mengembangkan kemampuan yang dimiliki melalui jabatan yang baru sehingga dapat memberikan perkembangan yang baik untuk perusahaan.

Lebih Lanjut, Hasibuan (dalam E. Okto Posmaida Damanik 2017) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tujuan promosi jabatan, yaitu diantaranya:

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan

- g. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena karyawan yang menduduki jabatan berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong, maka perusahaan melakukan mempromosikan karyawan lainnya untuk menduduki jabatan yang kosong.
- i. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- j. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.

Lebih lanjut, Henry (dalam P. Indah Permatasari, 2017), menjelaskan mengenai tujuan diadakannya promosi jabatan pada suatu perusahaan, yaitu diantaranya sebagai berikut:

- a. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan sebaik mungkin.
- b. Promosi jabatan sering kali diberikan sebagai bentuk *reward*/penghargaan kepada karyawan dengan kinerja yang sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.
- c. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berkorelasi secara signifikan. Sistem

promosi jabatan karyawan yang efektif pada sebuah perusahaan dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dengan disertai dengan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

d. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Kemudian Maulana (S. Alafiah, 2021) berpendapat bahwa terdapat beberapa tujuan dari diadakannya program promosi jabatan di suatu perusahaan, yakni diantaranya:

- a. Memerikan pengakuannya serta imbal jasanya pada karyawannya yang berprestasi tinggi
- b. Promosi yang diberikan pada karyawannya tentunya membuat karyawannya memiliki rasa bangga, dikarenakan status sosialnya yang makin tinggi bila perolehan gajinya juga besar
- c. Membuat karyawannya lebih bersemangat lagi.
- d. Penerapan promosi jabatan haruslah tepat dan dengan penilaian yang jujur sehingga bisa menjaga stabilitas karyawan.
- e. Timbulnya lowongan berantai di perusahaan, dapat memberikan keuntungan yang berantai pula (multiplier effect).
- f. Dengan dilakukannya Promosi jabatan memerikan peluang pada karyawannya agar selalu berkreaitivitas serta berinovasi
- g. Dapat memperluas dan menambah pengetahuan serta pengalaman karyawan
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan, diperlukanlah mempromosikan yang lainnya

- i. Mempromosikan karyawannya keposisi yang tepat, tentunya menimbulkan rasa semangat saat melangsungkan pekerjaannya dengan maksud memaksimalkan produktivitasnya.
- j. Dapat menarik pelamar sebab itu merupakan daya dorong bagi para pelamar.
- k. Dengan adanya promosi jabatan tentunya menaikkan status karyawannya dari yang awalnya bersifat sementara berubah menjadi tetap dan sudah lulus melewati masa training.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa promosi pada suatu perusahaan bertujuan untuk menjamin kestabilan perusahaan, mengisi lowongan, untuk menaikkan semangat atau moral pegawai serta untuk membebaskan pegawai dari situasi atau keadaan yang bersifat statis (tetap). Oleh karena itu, promosi merupakan suatu hal yang penting, baik bagi karyawan yang bekerja maupun bagi suatu perusahaan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Prinsip promosi sebagai langkah pembinaan karyawan mutlak diperlukan dan dilakukan oleh manajemen pada setiap hierarki perusahaan, sehingga promosi dipandang sebagai suatu kegiatan yang telah mendapatkan prioritas perencanaan sebelumnya, bukan hanya merupakan kegiatan yang spontanitas karena merupakan ganjaran atas prestasi/kinerja karyawan sementara karyawan yang bersangkutan (Sastrohadiwiryono dalam Bastian Prabowo dkk, 2016). Kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu faktor yang menjadi acuan manajemen perusahaan ketika melakukan keputusan promosi jabatan, sehingga

dibutuhkannya suatu sistem penilaian kinerja yang adil dan obyektif. Penilaian kinerja yang tidak adil dan obyektif akan membuat karyawan lain yang tidak memperoleh kesempatan untuk dipromosikan akan terdemotivasi dalam bekerja.

Hasibuan (dalam P. Utami, 2021) berpendapat bahwa untuk mencapai tujuan promosi, maka hendaknya asas promosi harus dituangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan.

a. Kepercayaan

Promosi hendaknya beraskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memegang jabatan.

b. Keadilan

Promosi hendaknya beraskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan obyektif tidak pilih kasih, atau suka dan tidak suka. Karyawan yang mempunyai peringkat (ranking) terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang beraskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

c. Formasi

Promosi harus berasaskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/ jabatan (job description) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

Dari faktor-faktor yang dikemukakan oleh ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan.

Menurut Hasibuan, (dalam R. Hayati Pane 2019) Dalam mempromosikan karyawan, harus sudah dipunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut. Syarat-syarat promosi pada umumnya meliputi hal-hal berikut :

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b. Disiplin

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

c. Prestasi Kerja

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

d. Kerjasama

Karyawan 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 antarasemua karyawan.

e. Kecakapan

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

f. Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau konsepnya. Ini

menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

g. **Kepemimpinan**

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang tinggi dari para bawahannya.

h. **Komunikatif**

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima persepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i. **Pendidikan**

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan di atas mengenai faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, maka dapat disimpulkan bahwa, disiplin, prestasi kerja, pendidikan, kejujuran loyalitas merupakan salah satu syarat promosi jabatan.

4. Aspek Promosi Jabatan

Menurut Siagian dalam (T. Nuraini, 2013), pada umumnya perusahaan menggunakan dua aspek dalam mempertimbangkan karyawan untuk mendapatkan kesempatan di promosikan di suatu perusahaan, yakni diantaranya:

a. Prestasi Kerja

Pemberiaan promosi jabatan kepada karyawan haruslah berdasarkan aspek prestasi/kinerja baik karyawan. Dalam artian, promosi merupakan penghargaan atas kinerja karyawan dengan mempertimbangkan potensi kemampuan yang bersangkutan menduduki posisi yang lebih tinggi dan memenuhi harapan perusahaan.

b. Senioritas

Pemberian promosi jabatan berdasarkan aspek ini yaitu sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah mendedikasikan dirinya kepada perusahaan tersebut. Selain itu, karyawan yang telah lama bekerja disuatu perusahaan (senior) dianggap memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lainnya

Lebih lanjut, Ardana dkk (dalam Michael, 2015), menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan karyawan, meliputi:

a. Senioritas

Senioritas karyawan digunakan sebagai salah satu standar dalam kegiatan promosi jabatan. Umumnya tingkat senioritas yang tinggi menandakan bahwa pengalaman yang dimiliki oleh karyawan lebih banyak, sehingga diharapkan karyawan yang bersangkutan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi

b. Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi pendidikan karyawan dapat menjadi salah satu kriteria yang dapat dipakai oleh perusahaan dalam melakukan program promosi pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jenjang jabatan yang akan didapati, karyawan diharapkan mempunyai daya nalar yang lebih tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan pada waktu yang akan datang.

c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi karyawan yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

d. Loyalitas

Tingkat loyalitas karyawan merupakan salah satu kriteria dalam promosi jabatan. Hal ini bertujuan untuk mempromosikan karyawan yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

Lebih lanjut, menurut Hasibuan (dalam P. Utami, 2021) program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting memotivasi karyawan tersebut agar berusaha mencapai aspek-aspek promosi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah:

a. Pengalaman

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

b. Kecakapan

Kecakapan (*ability*) yaitu seseorang yang 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 dipertanggungjawabkan

c. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

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

Pada PT. Duta Varia Pertiwi menggunakan beberapa aspek dalam mempromosikan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, yaitu diantaranya:

a. Lama Waktu Bekerja

Lama waktu bekerja merupakan seberapa lama waktu karyawan yang telah bekerja di suatu perusahaan. Pada PT. Duta Varia Pertiwi, karyawan yang telah bekerja diatas waktu 1 tahun memiliki kesempatan mendapatkan promosi jabatan.

b. Tingkat Kehadiran (Absensi)

Tingkat kehadiran, yaitu presentasi kehadiran karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat absensi yang rendah (tidak izin, cuti, mangkir melebihi batas maksimum yang telah ditetapkan oleh perusahaan) akan lebih berpeluang mendapat kesempatan untuk di promosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

c. *Attitude*

Attitude atau perilaku yaitu suatu sikap yang diperlihatkan oleh karyawan selama ia bekerja. Karyawan yang memiliki perilaku yang baik, seperti taat pada peraturan, disiplin dalam bekerja, dapat menjaga kebersihan dimana ia bekerja, jujur dalam bekerja serta dapat menjaga keamanan dan ketentraman dimana ia bekerja, akan berpeluang untuk di promosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

d. Prestasi Kerja

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dimana ia mampu menyelesaikan tanggungjawan pekerjaan sesuai dengan standar yang

diberikan oleh perusahaan akan berpeluang untuk di promosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

e. **Kualifikasi Pendidikan**

Kualifikasi pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang harus dipenuhi oleh karyawan apabila ia hendak di promosikan ke jenjang jabatan di atasnya.

Pada PT. Duta Varia Pertiwi, untuk dapat menduduki posisi jabatan sebagai seorang staff, maka minimal harus memiliki latarbelakang pendidikan Sarjana (S1). Sedangkan untuk jabatan seorang karyawan biasa, seperti buruh harus memiliki latarbelakang pendidikan minimal SMA.

Dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh perusahaan serta didukung oleh teori beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan, prestasi kerja (kinerja), lama waktu bekerja, tingkat kehadiran (absensi), serta *attitude*/perilaku merupakan aspek yang mempengaruhi promosi terhadap seorang karyawan.

B. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan sebuah perusahaani, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan 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 karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan (dalam R. Hayati Pane, 2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma 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 Davis (dalam P. Indah Permatasari, 2017) disiplin kerja merupakan salah satu tindakan manajemen perusahaan untuk memberikan semangat kepada pelaksana standar operasional perusahaan, yang mana ini merupakan salah satu bentuk pelatihan yang mengarah pada upaya-upaya membenarkan dan melibatkan semua pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga terdapat kemauan pada diri karyawan tersebut untuk menuju pada kerjasama seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Lebih lanjut, Sondang (dalam R. Hayati Pane, 2010) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen perusahaan untuk mendorong para anggota perusahaan guna memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku pada perusahaan dimana dia bekerja. Dengan kata lain, pendisiplinan kerja pada karyawan 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.

Selanjutnya menurut Siagian (dalam J. Wau dkk 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku karyawan dalam menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan, baik peraturan yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Singodimedjo (dalam R. Hayati Pane, 2019), menyatakan bahwa disiplin kerja 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 pada karyawan, maka prestasi kerja akan meningkat. Disiplin kerja dapat ditegakkan melalui kerjasama yang tinggi dari para karyawan dalam perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan akan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja yakni merupakan suatu sikap dan perilaku karyawan dalam menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan dimana dia bekerja, baik

peraturan yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya semua peraturan tersebut dengan kesadaran diri sendiri dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas, tanggungjawab serta wewenang yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

Menurut Singodimedjo (dalam R. Hayati Pane, 2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain :

1) **Besar kecilnya pemberian kompensasi**

Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang sepadan dengan pekerjaannya. Dalam praktik lapangan memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi akan membantu karyawan untuk bekerja lebih giat, karena dengan kompensasi yang diberikan kebutuhan primer mereka akan terpenuhi.

2) **Keteladanan kepada pimpinan**

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam kedisiplinan, karena bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya dari atas.

Jadi apabila pimpinan menginginkan karyawannya untuk disiplin, maka harus dimulai dari diri atasan itu sendiri

3) Adanya aturan

Disiplin kerja dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan apabila terdapat aturan tertulis dan telah disepakati bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan tegas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka sesuai dengan sanksi yang ada maka karyawan akan memiliki kesadaran untuk lebih disiplin lagi karena takut dengan sanksi yang akan diberikan oleh atasan.

5) Pengawasan pimpinan

Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut dengan WASKAT. Pada tingkat manapun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan sehingga tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut, Alex S Nitisemita (dalam H. Patmarina dan N. Erisna, 2012) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu diantaranya:

1) Kesejahteraan Karyawan

Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat

kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin dalam bekerja.

2) Ancaman.

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja akan lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggar harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain. Untuk mengusahakan efektifitas ancaman hukuman tersebut dalam rangka menegakkan disiplin, hendaknya dihindarkan peraturan yang tidak seragam antara satu bagian dengan bagian yang lain. Keadaan ini untuk menghindari timbulnya rasa iri antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sebab mereka merasa dalam satu kesatuan pada suatu perusahaan tersebut. Disamping itu ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan.

3) Teladan Pemimpin

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin adalah merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan datang tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan dapat lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pimpinannya.

4) Ketegasan

Seperti telah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman, maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanyalah kosong belaka. Artinya apabila karyawan berani melanggar

lagi, maka dapat di indikasikan karena tidak adanya tindakan tegas yang dilakukan oleh atasan perusahaan.

5) Tujuan dan Kemampuan Karyawan.

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan dari karyawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam upaya menegakkan suatu kedisiplinan kerja pada karyawan tidak dapat dilakukan dengan asal-asal dalam melaksanakannya. Dengan kata lain, kedisiplinan kerja bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan kerja diharapkan juga harus dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, kedisiplinan kerja yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan tersebut. Dengan kata lain kita jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit untuk dilakukan. Sebab apabila demikian maka aturan yang di keluarkan yang disertai dengan ancaman, maka hanya akan tinggal di atas kertas saja, tidak dapat dilaksanakan. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinan itu sendiri. Sehingga dengan demikian, maka diharapkan dalam membuat peraturan mengenai disiplin kerja, maka perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan yang akan diterapkan, mungkin peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

Khoirinisa (dalam D. Pranasari dan K. Khotimah, 2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni diantaranya:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang turut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, yaitu terdiri dari faktor kompensasi, faktor kepemimpinan seorang pemimpin, faktor pengawasan, dan juga faktor sanksi hukum yang diterapkan oleh perusahaan.

c. Tujuan Disiplin Kerja.

Tujuan utama dari disiplin kerja pada karyawan adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, tujuan dari disiplin kerja pada karyawan mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin kerja mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Selain itu, disiplin kerja berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemasalahan. Disiplin kerja juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara

karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Sutrisno (dalam R. Hayati Pane, 2019), “Disiplin kerja pada karyawan dibutuhkan untuk tujuan perusahaan yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki”.

Suatu perusahaan diharapkan mampu menetapkan setiap peraturan agar dapat dipatuhi oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Adapun tujuan dari disiplin kerja menurut Rizki dan Suprajang (dalam K. Khotimah dan D. Pranasari, 2021), antara lain terbagi menjadi 2 bagian, yakni tujuan umum dan tujuan khusus

1) Tujuan umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan pada masa sekarang maupun di masa depan.

2) Tujuan khusus

a) Agar karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu

yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

Jika ditinjau dari sudut pandang yang lebih luas, disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja maka akan menjamin terpeliharanya tata-tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, maka akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya keinginan individu dan perusahaan.

Lebih lanjut, Henry Simamora (dalam R. Hayati Pane, 2019) berpendapat bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi.

Dari uraian beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa karyawan berperilaku patuh terhadap peraturan yang ada di perusahaan, guna terciptanya suasana kerja yang menyenangkan, terhindarnya dari kecelakaan kerja akibat dari kelalaian karyawan, mencegah kerusakan atau kehilangan harta

benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian, serta terpeliharanya tata-tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal bagi perusahaan.

d. Aspek Disiplin Kerja.

Penerapan disiplin kerja merupakan suatu bagian penting dalam keseluruhan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam setiap organisasi (Putra & Susanto, dalam S. Riyadi, 2020). Disiplin yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja sehingga terwujudnya tujuan dari perusahaan. Oleh sebab itu, setiap manajer dinyatakan efektif dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, apabila para bawahannya berdisiplin baik guna memelihara fasilitas dan lingkungan kerja dimana dia berada serta meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, dalam S. Riyadi, 2020)

Ada beberapa aspek yang mempunyai hubungan dalam mewujudkan disiplin kerja. Sagir (dalam B.Anindyo 2012) berpendapat bahwa disiplin kerja pada individu dalam sebuah perusahaan sangat di pengaruhi oleh beberapa hal antara lain lingkungan (*environment*), dalam arti fisik misalnya tempat kerja yang luas, bersih yang membuat betah bekerja dan iklim organisasi atau sasaran kerja yang berkaitan hubungan antar manusia. Disiplin kerja merupakan keadaan mental yang cenderung selalau mentaati peraturan yang berhubungan erat antara moral atau motivasi yang tinggi.

Jika individu merasa senang dalam bekerja, maka secara umum memiliki disiplin kerja yang baik dan apabila terjadi sebaliknya, maka individu akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan tidak baik (Moekijat dalam B. Anindyo 2012).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa individu akan mempunyai sikap disiplin dalam bekerja pada suatu perusahaan apabila individu tersebut dipengaruhi oleh aspek yang berasal dari luar dirinya, yaitu seperti lingkungan kerja dan iklim organisasi, serta aspek yang berasal dari dalam dirinya seperti moral dan semangat bekerja.

Amriany, dkk (dalam B. Anindyo 2012) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

1) Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu aspek untuk mengetahui tingkat kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Seorang karyawan dijadwalkan untuk hadir dalam bekerja harus serta hadir tepat pada waktu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa alasan apapun.

2) Waktu kerja

Waktu kerja merupakan serangkaian jangka waktu seorang karyawan dalam bekerja, yaitu dimulai pada saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan mengakhiri pekerjaan pada suatu perusahaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir atau absensi merupakan sumber data untuk

mengetahui tingkat disiplin waktu seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

3) Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan seorang karyawan terhadap perintah yaitu dapat dikatakan apabila seseorang karyawan melakukan apa yang dikatakan dan diperintah atasan kepadanya.

4) Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki oleh perusahaan merupakan tuntutan dan pedoman bagi karyawan dalam bekerja, yang mana mengharuskan karyawan tersebut patuh, taat dan tunduk pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sehingga dengan demikian nantinya akan dapat membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yaitu apabila seorang karyawan dapat menghasilkan *output* (hasil kerja) yang lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

6) Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama pada lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Sedangkan menurut Soejono (dalam B. Anindyo, 2012), terdapat aspek-aspek dari disiplin kerja karyawan sehingga karyawan dapat dikatakan baik atau

tidak, yaitu apabila karyawan tersebut memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja seorang karyawan akan dapat dikatakan baik. Demikian pula sebaliknya.

- 2) Berpakaian rapi

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada dari seorang karyawan. Hal ini dikarenakan, dengan berpakaian rapi pada saat bekerja, maka akan tercipta suasana kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan rasa percaya diri seorang karyawan dalam bekerja akan tinggi.

- 3) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan kerja secara baik.

Sikap hati-hati dalam bekerja dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini dikarenakan apabila seorang karyawan dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

- 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja, budaya kerja, serta norma kerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik, juga

menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja

6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Rasa sadar akan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Aspek yang ada pada diri individu seorang karyawan mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk gejala psikis positif seorang karyawan yang dimana setiap perusahaan membutuhkannya agar dapat mendukung pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja individu yang berkaitan dengan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti, nilai yang dikembangkan dalam kehidupannya yang membiasakan disiplin diri segala hal, serta pemahamannya pada aturan dan kesediaannya untuk melakukan sesuatu aktivitas pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan (Saad dan Sackett, dalam B. Anindyo, 2012).

Dari beberapa penjelasan para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pada individu terdiri atas beberapa aspek yaitu:

1) Aspek Pemahaman terhadap Peraturan.

Individu yang menunjukkan disiplin kerjanya baik, yaitu ditandai apabila perilakunya menunjukkan usaha untuk memahami segala

peraturan pada perusahaan, baik peraturan yang tertulis ataupun tidak secara baik serta mengetahui dampak yang didapat apabila karyawan tersebut melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Aspek Ketaatan terhadap Peraturan.

Ketaatan individu terhadap aturan perusahaan menggambarkan karyawan tersebut mempunyai sikap disiplin kerjanya cukup baik dan serta ditandai dengan tidak memiliki catatan berbagai pelanggaran selama dia bekerja.

3) Aspek Ketepatan Waktu dalam Pelaksanaan dan Penyelesaian Pekerjaan.

Individu yang mempunyai disiplin kerja baik, ia akan cenderung menghargai waktu sehingga dalam bekerja ia akan tepat waktu, mengetahui kapan memulai dan mengakhiri pekerjaan termasuk waktu istirahat.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah: aspek pemahaman terhadap peraturan, aspek ketaatan terhadap peraturan, dan aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplina kerja seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Saydam (dalam R. Hayati Pane 2019) disiplin kerja dibagi ke dalam empat dimensi, yaitu 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

Adapun beberapa kriteria yang dijadikan sebagai indikator disiplin kerja menurut Anwar (dalam P. Indah Permatasari 2017) adalah kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan, ketaatan pada jam kerja, serta ketaatan karyawan pada peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 1) Kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan
Pencapaian keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah kerajinan karyawan sebagai pelaksana kerja.

Untuk melihat tingkat kerajinan seseorang pegawai dapat dilihat dari kehadirannya sehari-hari atau tinggi rendahnya absensi kerja karyawan mengenai presensi.

- 2) Ketaatan pada jam kerja
Setiap perusahaan telah menetapkan peraturan-peraturan yang

dimaksudkan untuk menjamin terciptanya suatu disiplin kerja pada karyawannya. Salah satunya ialah mengenai ketentuan jam kerja pada karyawan. Faktor waktu atau jam kerja sangat penting bagi terselenggaranya kegiatan perusahaan. Karyawan harus memahami kapan dia datang dan kapan dia meninggalkan pekerjaan, oleh karena itu diperlukan keteladanan pimpinan terhadap bawahannya agar tidak terjadi keterlambatan atau keputusasaan lebih awal dari jam kerja yang sudah menjadi ketetapan perusahaan.

3) Ketaatan pada peraturan kerja

Setiap perusahaan memiliki suatu pertaturan yang harus ditaati oleh semua karyawan sebab peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib karyawan yang baik, maka akan tercipta semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan yang nantinya akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat Singodimejo (dalam R. Hayati Pane 2019) terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

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. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mentaati aturan waktu kerja yang berlaku di perusahaan dimana dia bekerja.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Salah satu peraturan yang harus diperkenalkan oleh perusahaan pada karyawan, yaitu peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Ketaatan karyawan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberika, yang mana ini merupakan indikator karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

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 pemaparan para ahli diatas mengenai indikator disiplin kerja, maka peneliti dapat simpulkan bahwa tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja perusahaan, serta memiliki etika yang baik merupakan indikator dari disiplin kerja.

C. Hubungan Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan suatu program perpindahan jabatan dari satu jabatan rendah ke jabatan yang lebih tinggi, dimana biasanya akan disertai dengan tugas, wewenang, tanggungjawab, serta penghasilan yang lebih tinggi pula. Suparinah (dalam S. Riyadi, 2020) berpendapat bahwa dengan adanya program promosi jabatan pada karyawan maka karyawan tersebut akan lebih giat lagi dalam bekerja serta akan senantiasa mengembangkan kemampuan dan

keterampilab yang dia miliki melalui jabatan yang baru sehingga dapat memberikan perkembangan yang baik untuk perusahaan.

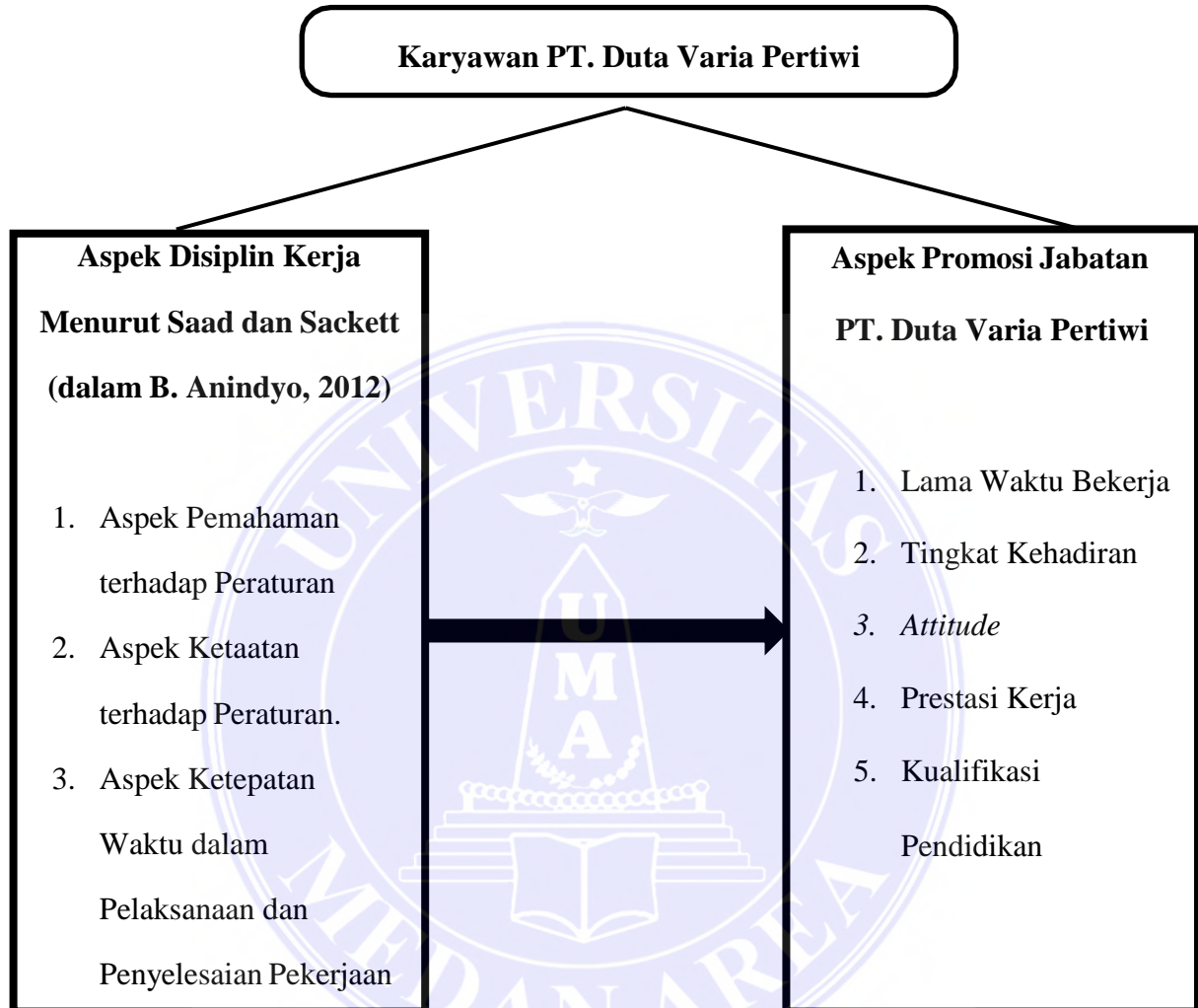
Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kesadaran yang besar akan kepatuhannya terhadap seluruh norma-norma dan peraturan yang sudah diberlakukan di perusahaan serta lebih bertanggungjawab terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Tak hanya itu saj, dengan adanya kedisiplinan kerja yang tinggi pada diri seorang karyawan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan mampu bekerja secara efektif dan efisien, yaitu dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Sutrisno, dalam R. Hayati Pane 2019).

Hasibuan, (dalam R. Hayati Pane 2019), berpendapat bahwa dalam mempromosikan seorang karyawan, harus telah memenuhi syarat-syarat dan kriteria tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat dan kriteria dalam program promosi jabatan harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahuinya secara jelas mengenai program promosi jabatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana dia bekerja. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut. Adapun salah satu faktor yang dapat dijadikan acuan dalam mempromosikan karyawan, yaitu berdasarkan tingkat disiplin kerja karyawan itu sendiri, yang mana karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan (Hasibuan, dalam R. Hayati Pane 2019)

Disiplin kerja yakni sebuah sikap, perilaku, dan tindakan karyawan yang berdasarkan pada norma dan peraturan dari perusahaan, baik secara tertulis ataupun tidak. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dan diamati melalui tingkat kehadiran karyawan sehari-harinya, kesesuaian dengan jam kerja yang berlaku pada perusahaan, mengenakan seragam kerja serta tanda pengenal, dan kepatuhan mereka pada peraturan perusahaan yang ada (Alex, dalam P. Indah Permatasari 2017). Disiplin kerja karyawan sangat penting adanya dikarenakan hanya dengan kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi dapat memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal

Dengan demikian secara otomatis, karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi ia juga akan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi pula serta memiliki hasil kinerja yang tinggi pula. Sehingga dengan demikian memungkinkan baginya untuk dapat di promosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ulfatur Rohiyah (2013), penelitian yang dilakukan oleh Indra Catur Abadi (2015), serta penelitian yang dilakukan oleh Puput Indah Permatasari 2017 dimana diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada suatu instansi atau perusahaan

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan rumusan masalah yang telah dipaparkan oleh peneliti diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Ada Hubungan Positif Disiplin Kerja dengan Persepsi Promosi Jabatan”. Dengan asumsi, bahwa apabila semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula potensi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (dalam D. Erri dan A. Fajrin, 2018) berpendapat bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini telah ditentukan oleh peneliti bahwa terdapat 2 variabel, yaitu variabel bebas (X) atau variabel independen dan variabel terikat (Y) atau dependen.

1. Variabel bebas (X) : Disiplin Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Persepsi Promosi Jabatan

C. Definisi Operasional

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja 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. Saad dan Sackett (dalam B. Anindyo, 2012) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek yang terdapat pada disiplin kerja karyawan, yaitu diantaranya: aspek pemahaman terhadap peraturan ketaatan pada peraturan kerja, aspek ketaatan terhadap peraturan, serta aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

b. Promosi Jabatan

Promosi jabatan ialah suatu program perpindahan jabatan dari jabatan satu ke jabatan yang lebih tinggi, yang mana biasanya diikuti dengan tugas, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang lebih besar pula. Adapun pada PT. Duta Varia Pertiwi menggunakan beberapa aspek dalam mempromosikan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, yaitu meliputi lama waktu bekerja, tingkat kehadiran, *attitude*, prestasi kerja, serta kualifikasi pendidikan pada jenjang jabatan yang baru.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Menurut pendapat Arikunto (dalam Elisawati, 2012) populasi merupakan sekumpulan subjek dalam suatu penelitian. selain itu, Usman dan Setiady (dalam Elisawati 2012) berpendapat bahwa populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok obyek yang lengkap dan jelas.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian ialah keseluruhan pimpinan yang bekerja di perusahaan perkebunan PT. Varia Duta Pertiwi yang jumlah, yaitu 40 orang karyawan dengan posisi jabatan sebagai sebagai staff, pegawai kantor, mandor I tiap devisi, mandor panen tiap devisi, mandor rawat tiap devisi, KCS tiap devisi, mandor transport, serta kepala gudang

b. Sampel

Sugiyono (dalam P. Indah Permatasari, 2017) berpendapat bahwa sampel merupakan sample sebagai bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Adapun sampel dalam penelitian ini, yaitu karyawan tetap dengan posisi jabatan sebagai staff, pegawai kantor, mandor I tiap devisi, mandor panen tiap devisi, mandor rawat tiap devisi, KCS tiap devisi, mandor transport, serta kepala gudang di PT. Duta Varia Pertiwi dengan total karyawan sebanyak 40 orang pekerja.

c. Teknik Sampling

Sampling atau biasa disebut dengan teknik sampling merupakan teknik atau cara yang digunakan peneliti untuk mengambil sampel penelitian yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Sugiyono (2015) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan mengambil total sampling karena yaitu dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada posisi jabatan sebagai staff, pegawai kantor, mandor I tiap divisi, mandor panen tiap divisi, mandor rawat tiap divisi, KCS tiap divisi, mandor transport, serta kepala gudang di PT. Duta Varia Pertiwi.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar

Adapun dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode skala, yakni cara pengumpulan data dengan daftar pernyataan

maupun pertanyaan yang diberikan pada subjek. Pada penelitian ini menggunakan dua buah skala yaitu skala disiplin kerja, dan skala persepsi promosi jabatan

1) Skala Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diungkap melalui skala model Likert yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek disiplin kerja menurut Saad dan Sackett (dalam B. Anindyo, 2012)

- 1) Pemahaman terhadap Peraturan.
- 2) Ketaatan terhadap Peraturan
- 3) Ketepatan Waktu dalam Pelaksanaan dan Penyelesaian Pekerjaan.

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

2) Skala Persepsi Promosi Jabatan

Persepsi promosi jabatan dalam penelitian ini diungkap melalui skala model Likert yang telah disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek promosi jabatan yang ada pada PT. Duta Varia Pertiwi, yaitu diantaranya:

- 1) Lama waktu bekerja
- 2) Tingkat Kehadiran

- 3) *Attitude*
- 4) Prestasi Kerja (Kinerja)
- 5) Kualifikasi Pendidikan

Respons subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 5, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

E. Validitas dan Reabilitas

a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Sebuah tes disebut valid apabila tes tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur.

Menurut Riduwan (2012) mengatakan bahwa jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik statistik yang digunakan adalah *Product Moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

r.xy : Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$: Jumlah skor keseluruhan setiap item x

$\sum Y$: Jumlah skor keseluruhan tiap item y

N : Jumlah subjek

b. Reabilitas

Sukardi (2012) berpendapat bahwa reliabilitas merupakan hal yang sama dengan konsistensi atau keajegan pada suatu alat ukur. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila instrumen penelitian tersebut memiliki hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Semakin reliabel suatu instrument alat ukur maka semakin yakin pula seorang peneliti menyatakan bahwa hasil pengukuran yang telah dilakukan mempunyai hasil yang sama ketika dilakukan kembali.

Untuk dapat mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{K}{K-1}\right) - \left(\frac{S_r^2 - S_r^2}{S_x^2}\right)$$

Keterangan:

A : Koefesien reliabilitas *Alpha Cronbach*

K :Jumlah item pertanyaan yang diuji

Σr^2 : Jumlah varians skor item

S_x^2 : Varian skor-skortes (seluruh item K)

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan sesuai dengan rencana penelitian adalah teknik korelasi *product momen* dari *karl pearson*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat pengaruh antara satu variabel bebas (Kinerja Karyawan) dan satu variabel terikat (Persepsi Promosi Jabatan). Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji dengan program *Statistical Packages For Social Sciences* (SPSS) dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\Sigma xy - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{N}}{\sqrt{\left[(\Sigma x^2) - \left(\frac{\Sigma x^2}{N} \right) \right] - \left[(\Sigma y^2) - \left(\frac{\Sigma y^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

A. Σxy : Jumlah hasil perkalian anatra variabel X dan Y

B. ΣX : Jumlah skor keseluruhan pada item X

C. ΣY : Jumlah skor keseluruhan pada item Y

D. Σx^2 : Jumlah kuadrat skor X

E. Σy^2 : Jumlah kuadrat skor Y

F. N : Jumlah subjek

Sebelum dilakukan teknik analisis dengan teknik korelasi *Product Moment*, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi terhadap masing-masing data variable penelitian yang telah diperoleh, yaitu diantaranya dengan melakukan uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yaitu variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Sminorv*, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar $> 0,05$ yang berarti data terdistribusi secara normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel terikat (disiplin kerja) dan variabel bebas (persepsi promosi jabatan) memiliki hubungan linier.

Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearty*. Kriteria yang berlaku adalah apabila nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $\leq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variabel terikat(disiplin kerja) dan variabel bebas (persepsi promosi jabatan) terdapat hubungan yang linear.

G. Alat Ukur

a. Skala Disiplin Kerja

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengukuran pada variabel Disiplin Kerja, yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena (Sugiyono, 2015).

Pernyataan dalam skala likert memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (positif mendukung pertanyaan) dan *unfavorable* (negative tidak mendukung pertanyaan). Masing-masing pernyataan dalam skala penelitian ini terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu diantaranya Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

Lebih lanjut dapat dilihat mengenai kisi-kisi blueprint alat ukur dari disiplin kerja variabel penelitian pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Kisi-Kisi Blueprint Skala Disiplin Kerja

NO	ASPEK	Indikator	AITEM		Jumlah Aitem
			Favo	Unfavo	
1	Pemahaman terhadap Peraturan	Individu memahami peraturan yang ada dengan baik	2,20	9	3
2	Ketaatan terhadap Peraturan	Individu taat terhadap peraturan organisasi	1,3,4,8,10,11,14,15,21	6,7,12,24,23,25	15

		Tidak memiliki catatan terhadap berbagai pelanggaran selama Kerja	19	16	2
3	Ketepatan Waktu dalam Pelaksanaan dan Penyelesaian Pekerjaan	Invidu tepat waktu dalam bekerja	5,22	13	3
		Individu mengetahui kapan memulai dan mengakhiri pekerjaan termasuk waktu Istirahat	17,18		2
TOTAL			16	9	25

Keterangan:

Fav : Aitem *favorabel* (aitem yang mendukung pernyataan pada aspek)

Unfavo: Aitem *unfavorable* (aitem yang tidak mendukung pernyataan pada aspek).

b. Skala Persepsi Promosi Jabatan

Variabel Persepsi Promosi Jabatan Organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena (Sugiyono, 2015).

Pada skala yang digunakan dalam penelitian ini, pernyataan terbagi menjadi 2 sifat yaitu *favorable* (positif mendukung pertanyaan) dan *unfavorable* (negatif tidak mendukung pertanyaan). Masing-masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu meliputi diantaranya Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Selanjutnya untuk pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

Adapun kisi-kisi blueprint pada alat ukur dari persepsi promosi jabatan variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Kisi-Kisi Blueprint Skala Persepsi Promosi Jabatan

NO	ASPEK	Indikator	AITEM		Jumlah Aitem
			Favo	Unfavo	
1	Lama Waktu Bekerja	Telah bekerja diatas 1 Tahun	1,4,6	23	4
2	Tingkat Kehadiran	Karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah (tidak izin, cuti, mangkir melebihi batas maksimum yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	13,16,27	-	3
3	<i>Attitude</i>	Karyawaaan taat pada peraturan, disiplin dalam bekerja, dapat menjaga kebersihan dimana ia bekerja, jujur dalam bekerja serta dapat menjaga keamanan dan ketentraman dimana ia bekerja	9,11,15,17,24,25,26,33,35	28	10
4	Prestasi Kerja (Kinerja)	Karyawan menyelesaikan tanggungjawan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan	7,8,10,14,21,22,31,32,34	12,18,20,29	13
5	Kualifikasi Pendidikan	Jabatan staff, minimal harus memiliki latarbelakang pendidikan Sarjana (S1)	2,3,5,19	-	5
		Jabatan seorang karyawan biasa, seperti buruh harus memiliki latarbelakang pendidikan minimal SMA	30	-	
TOTAL			29	6	35

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian bab ini akan dipaparkan mengenai kesimpulan dan saran-saran, baik bagi sampel penelitian, perusahaan maupun pada penelitian selanjutnya yang berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Pada bagian awal akan dijelaskan kesimpulan yang diperoleh peneliti pada penelitian ini, dilanjutkan dengan akan dijabarkannya saran-saran yang akan berguna bagi sampel penelitian, perusahaan dan penelitian selanjutnya dengan topik penelitian yang sama.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang mana dimulai dari tahap observasi dan pra-penelitian, riset dan pengambilan data, uji data penelitian hingga pada tahap mendapatkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan, yaitu diantaranya:

1. Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis korelasi *product momen* pada variabel disiplin kerja dan persepsi promosi jabatan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Persepsi Promosi Jabatan, dengan nilai koefisien $r_{xy} = 0,940$ dan signifikan $p = 0,000 < 0,05$.
2. Sedangkan pada hasil analisis koefisien determinan yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil yaitu sebesar $r^2 = 0,883$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja karyawan berdistribusi

sebesar 88,3% terhadap variabel Persepsi Promosi Jabatan di PT. Duta Varia Pertiwi.

3. Kemudian, dari hasil perhitungan nilai mean (rata-rata) hipotetik dan empirik yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja karyawan PT. Duta Varia Pertiwi tergolong rendah, dengan nilai rata-rata (mean) hipotetik sebesar 60 dan nilai empiriknya sebesar 44,15. Selanjutnya pada variabel Persepsi Promosi Jabatan, dapat disimpulkan bahwa tingkat persepsi promosi jabatan pada karyawan PT. Duta Varia Pertiwi tergolong negatif dengan nilai hipotetik sebesar 82,5 serta nilai empiriknya sebesar 61,55.

B. Saran

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Duta Varia Pertiwi, maka diharapkan agar karyawan dapat meningkatkan tingkat disiplin dalam bekerja. Dimulai dari memahami segala peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak, norma-norma yang berlaku, budaya kerja, serta kebiasaan-kebiasaan yang terdapat pada perusahaan PT. Duta Varia Pertiwi.

Selanjutnya, apabila karyawan telah memahami hal tersebut, diharapkan agar dapat karyawan dapat perlahan-lahan menerapkannya dalam bekerja sebagai suatu tuntutan dan kebiasaan yang harus dilakukan. Hal ini dilakukan bukan hanya semata guna karyawan memperoleh kesempatan promosi

jabatan, namun juga menghindari agar karyawan tersebut tidak mendapatkan PHK (Putus Hubungan Kerja).

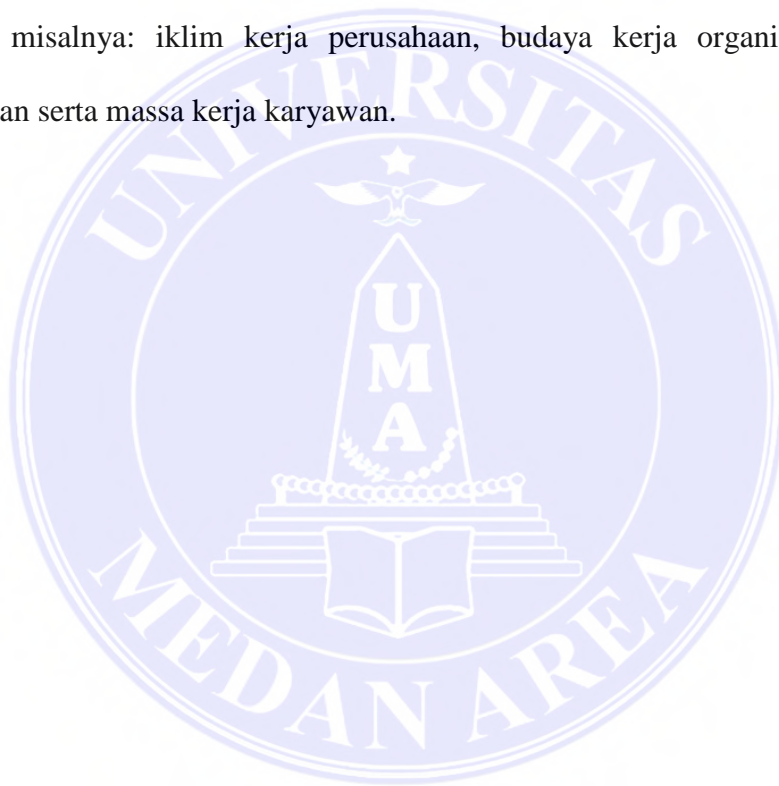
2. Saran Kepada Perusahaan.

Melihat bahwa terdapatnya persepsi promosi jabatan yang ada ada pada PT. Duta Varia Pertiwi, maka dengan ini diharapkan kepada baik kepada pihak manajemen perusahaan agar mampu melaksanakan promosi jabatan yang merata, adil dan transparan kepada setiap karyawan yang bekerja didalamnya. Dimulai dari menginformasikan kepada karyawan mengenai standar atau syarat mendapat kesempatan promosi jabatan, melakukan penilaian kerja yang objektif tanpa adanya praktek-praktek nepotisme didalamnya, serta menginformasikan kepada seluruh karyawan apabila terdapat karyawan yang telah mendapat kenaikan pangkat jabatan disertai dengan bagaimana hasil penilaian terhadap karyawan tersebut

Selanjutnya, melihatnya rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka dengan ini diharapkan karyawan mampu hal-hal yang berguna mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hal ini menjadi PR besar bagi manajemen sumber daya manusia agar mampu meningkatkan pentingnyakesadaran diri akan tanggungjawab serta kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Ini dikarenakan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai hasil target yang diinginkan bergantung pada bagaimana karyawan bekerja di dalamnya.

3. Saran Kepada Penelitian Selanjutnya

Saran bagi penelitian selanjutnya agar mampu menguasai bagaimana cara pendekatan yang baik dan bersahabat dengan sampel penelitian yang bekerja pada sektor perkebunan tanpa mengganggu pekerjaan mereka. Selain itu, disarankan juga pada penelitian berikutnya agar dapat meneliti pada faktor lain yang mempengaruhi tingkat persepsi promosi jabatan karyawan pada suatu perusahaan, seperti misalnya: iklim kerja perusahaan, budaya kerja organisasi, loyalitas karyawan serta massa kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji., 2019, *Psikologi Kerja*, Edisi Keempat, Rineka Cipta, Jakarta.
- Astri Wulandari, D. T., 2012, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan*. Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas, 1.
- Astri Wulandari, D. T., 2012, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan*. Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas, 1.
- Arikunto, Suharsini, 2022, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Christian Katiandagho, S. L., 2014, *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut Teno Area Manado*. Jurnal EMBA, 2, 1592-1591.
- Diah Indriani Suwondo, E. M., 2015, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 17, 135-144.
- Drs. Ribut Suprpto, M., 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis, 2, 104-113.
- Drs. Ribut Suprpto, M., 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis, 2, 104-113.
- Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan, PT. Indeks kolompok Gramedia, Jakarta.
- Flippo, B. Edwin, 2000, *Manajemen Personalia*. Edisi Ke IV, Jilid II, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko. T. Hani, 2003, *Manajemen*, Edisi Kedua BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P, 2001, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta,

- Hasibuan, Melayu, S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kiswanto, M., 2010, *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Jurnal Eksis, 6, 1267 – 1439.
- Kartono, Kartini, 2002, *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah pemimpin Abnormal itu?)*, CV.Rajawali, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A., 2001, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. RemajaRosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2005, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. RefikaAditama : Bandung.
- Manullang, M, 2001, *Manajemen Personalialia*, Gaja Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjadara University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2000, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Seokidjo., 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nyoman Angga Krisnanda, I. G. (n.d.), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel*. Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis Unud, 2101-2115.
- Nela Pima Rahmawanti, B. S., 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8, 1-9.
- Nyoman Angga Krisnanda, I. G. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel*. Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis Unud, 2101-2115.

- Nabilah Ramadhan, J. S., 2014, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14, 47-58.
- Robbins Stephen, 2003, *Prilaku Organisasi, PT. Indeks Kelompok*, Gramedia Jakarta.
- Setiawan, A., 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 1245-1253.
- Tamba, A. W., 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 33-41.
- Wairooy, A., 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4.
- Waluyo Minto, 2019, *Manajemen Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Literasi Nusantara.
- Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, D. H., 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8, 1-10.



LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

I. IDENTITAS SAMPEL

Nama :

Usia : tahun

Masa Kerja : tahun

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan

.S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

3. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
4. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
5. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilihtanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti



KUISIONER PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mematuhi semua peraturan yang ada pada perusahaan				
2	Saya mengetahui apa saja yang boleh dan tidak dilakukan selama bekerja di perusahaan ini				
3	Saya selalu apel pagi sebelum memulai pekerjaan				
4	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan				
5	Saya datang tepat waktu dalam bekerja				
6	Saya selalu beristirahat sebelum jam istirahat berlangsung				
7	Jika tidak ada atasan yang mengawasi, saya biasanya duduk sambil berbincang dengan rekan kerja saya				
8	Saya meminta izin apabila tidak bisa masuk kerja				
9	Terkadang saya kebingungan apa saja peraturan yang terdapat di perusahaan ini				
10	Saya bekerja sesuai dengan cara yang sudah diatur dengan baik-baik				
11	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan				
12	Saya kerap tidak masuk kerja tanpa alasan				
13	Saya tidak pernah tepat waktu dalam bekerja				
14	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan				
15	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas perusahaan				
16	Saya pernah mendapat surat peringatan (SP) akibat ketidakdisiplinan saya				
17	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
18	Saya selalu kembali bekerja sesuai jam istirahat				
19	Selama saya bekerja, saya tidak pernah mendapat teguran, baik lisan ataupun tulisan akibat ketidakdisiplinan saya				
20	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan				

21	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan				
22	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja				
23	Saya kerap tidak datang saat apel pagi				
24	Saya kerap pulang meskipun jam kerja belum berakhir				
25	Saya pernah merusak asset perusahaan				



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa masa kerja sangat diperhatikan dalam promosi jabatan di perusahaan ini				
2	Saya merasa karyawan yang berpendidikan tinggi menjadi syarat untuk promosi jabatan di perusahaan ini				
3	Saya merasa pendidikan seorang karyawan berperan penting dalam promosi jabatan di perusahaan ini.				
4	Saya merasa karyawan yang sudah lama bekerja diutamakan untuk promosi jabatan di perusahaan ini				
5	Saya merasa tolak ukur promosi jabatan di perusahaan ini adalah pendidikan akhir karyawan yang sesuai dengan spesifikasi jabatannya.				
6	Saya merasa masa kerja karyawan berpeluang untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan di perusahaan ini				
7	Saya merasa karyawan yang bekerja sesuai standar kualitas dan kuantitas perusahaan akan berpotensi mendapat kesempatan promosi jabatan di perusahaan ini				
8	Saya merasa dalam perusahaan ini, promosi jabatan diberikan berdasarkan pada kemampuan kerja karyawan.				
9	Saya merasa karyawan yang sanggup menaati seluruh perintah perusahaan akan mendapat promosi jabatan di perusahaan ini				
10	Saya merasa karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, mampu mencapai target yang diberikan perusahaan serta mampu bekerja sesuai dengan standard perusahaan akan mendapat kesempatan promosi jabatan				
11	Saya tidak pernah menghilangkan/merusak fasilitas perusahaan				
12	Saya merasa karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sesuai arahan atasan tidak akan mempengaruhi kesempatan promosi jabatan di perusahaan ini				
13	Saya tidak pernah mangkir kerja selama bekerja di perusahaan ini				
14	Saya merasa menggunakan pengetahuan dan keterampilan sesuai prosedur kerja dengan baik dalam bekerja merupakan syarat promosi jabatan di perusahaan ini				

15	Saya memahami peraturan dengan baik dan mentaati peraturan saat bekerja				
16	Saya tidak pernah absen saat hari kerja				
17	Saya merasa apabila karyawan menghindari hal-hal yang dilarang oleh perusahaan karyawan tersebut akan mendapatkan promosi jabatan di perusahaan ini				
18	Saya merasa baik mencapai target yang diberikan oleh perusahaan atau tidak, tidak akan mempengaruhi pemberian promosi jabatan di perusahaan ini				
19	Saya merasa tingkat pendidikan tidak menjadi syarat dalam mempromosikan karyawan di perusahaan ini				
20	Saya merasa kualitas kerja karyawan bukan menjadi patokan dalam promosi jabatan di perusahaan ini				
21	Saya merasa karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan akan berpeluang mendapatkan kesempatan promosi jabatan di perusahaan ini				
22	Saya merasa tingkat pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pemberian promosi jabatan di perusahaan ini				
23	Saya merasa tingkat lamanya bekerja seorang karyawan di perusahaan ini bukan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan				
24	Sya merasa kejujuran yang tinggi melalui kesesuaian kata dengan perbuatannya menjadi pertimbangan awal perusahaan dalam promosi jabatan				
25	Saya merasa karyawan yang tidak pernah berbuat kerusuhan/kegaduhan dalam bekerja akan mendapat promosi jabatan di perusahaan ini				
26	Saya merasa bahwa karyawan yang disiplin dalam mematuhi peraturan yang berlaku dinilai perusahaan layak memperoleh promosi jabatan				
27	Saya merasa bahwa tingkat absensi kehadiran karyawan dalam bekerja menjadi pertimbangan promosi jabatan di perusahaan ini				
28	Saya merasa tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja bukanlah hal yang menjadi pertimbangan perusahaan memberikan promosi jabatan				
29	Saya merasa bahwa kenaikan jabatan pada perusahaan bukan berdasarkan atas dasar kinerja karyawan				
30	Saya merasa bahwa rata-rata buruh yang bekerja di perusahaan ini merupakan lulusan SMA				

31	Saya merasa bahwa kecakapan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan standard yang ditetapkan perusahaan dapat mempermudah seorang karyawan dalam memperoleh kenaikan jabatan di perusahaan ini				
32	Saya merasa bahwa karyawan yang mampu mencapai hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan dapat diajukan perusahaan untuk promosi jabatan				
33	Saya merasa bahwa karyawan yang memiliki disiplin dalam mematuhi peraturan yang berlaku dinilai perusahaan layak memperoleh promosi jabatan				
34	Saya merasa bahwa tingkat kecakapan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan memberi keyakinan kepada perusahaan untuk mengajukan Promosi				
35	Saya merasa bahwa karyawan yang rapi serta selalu menjaga kebersihan area tempat bekerja berpeluang untuk mendapat kesempatan promosi jabatan				



LAMPIRAN B
SEBARAN DATA

DISIPLIN KERJA																										
no.	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	TOTAL
s1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	54
s2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	39
s3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	4	44
s4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	60
s5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	33
s6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	45
s7	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	40
s8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	2	33
s9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	49
s10	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	54
s11	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	34
s12	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	57
s13	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	56
s14	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	42
s15	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	55
s16	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	2	42
s17	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3	44
s18	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	61
s19	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	31
s20	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	47
s21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	57

s22	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	45		
s23	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	41		
s24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	33		
s25	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	42		
s26	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	60	
s27	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	30	
s28	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	47	
s29	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	43	
s30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	29	
s31	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	47	
s32	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	85
s33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	54
s34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
s35	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	40	
s36	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	34
s37	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	41
s38	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	58
s39	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	33	
s40	3	4	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	51

PERSEPSI PROMOSI JABATAN																																					
no.	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	a33	a34	a35	TOTAL	
s1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	70	
s2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	
s3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	55	
s4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	83
s5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	44	
s6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	60
s7	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	57	
s8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	69	
s9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	67	
s10	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	80	
s11	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	48	
s12	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	79	
s13	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78	
s14	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	56	
s15	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	78
s16	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	54
s17	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	58	
s18	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	82
s19	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	42	
s20	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	63	
s21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	79	
s22	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	60	
s23	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	54	

s24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	46
s25	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	56
s26	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	82	
s27	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	41	
s28	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	66	
s29	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	61	
s30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	38	
s31	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	66	
s32	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	121
s33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	78	
s34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	74	
s35	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	57	
s36	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	48	
s37	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	56	
s38	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	76
s39	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	45	
s40	3	4	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	75	



LAMPIRAN C

VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Reliability

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
d1	1.85	.662	40
d2	2.00	.784	40
d3	1.88	.723	40
d4	1.95	.677	40
d5	1.72	.554	40
d6	1.80	.608	40
d7	1.75	.630	40
d8	1.65	.770	40
d9	1.55	.639	40
d10	1.75	.670	40
d11	1.80	.687	40
d12	1.90	.709	40
d13	1.90	.672	40
d14	1.92	.730	40
d15	1.82	.594	40

d16	1.80	.608	40
d17	1.65	.533	40
d18	1.68	.694	40
d19	1.70	.648	40
d20	1.78	.800	40
d21	1.80	.823	40
d22	1.92	.764	40
d23	1.85	.736	40
d24	1.98	.800	40
d25	2.60	.591	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	44.15	116.387	.656	.941
d2	44.00	114.000	.692	.941
d3	44.12	116.163	.611	.942
d4	44.05	114.510	.775	.940
d5	44.28	117.999	.656	.941
d6	44.20	116.626	.702	.941
d7	44.25	118.244	.552	.942
d8	44.35	113.413	.744	.940
d9	44.45	115.126	.779	.940
d10	44.25	115.013	.748	.940
d11	44.20	114.318	.777	.940
d12	44.10	118.400	.473	.943
d13	44.10	115.733	.693	.941
d14	44.08	114.789	.696	.941
d15	44.18	117.122	.679	.941
d16	44.20	117.087	.665	.941
d17	44.35	119.208	.576	.942
d18	44.32	115.046	.717	.940

d19	44.30	116.421	.669	.941
d20	44.22	112.025	.799	.939
d21	44.20	115.241	.582	.942
d22	44.08	115.353	.626	.942
d23	44.15	119.259	.399	.944
d24	44.02	119.307	.358	.945
d25	43.40	127.785	-.144	.950

Reliability

Scale: promosi jabatan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	35

Item Statistics

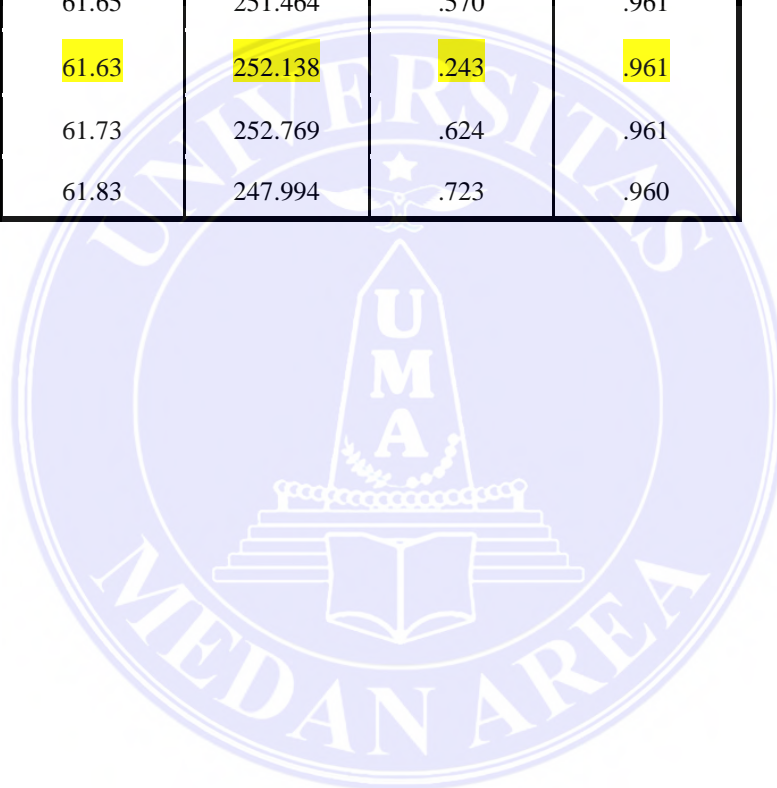
	Mean	Std. Deviation	N
pj1	1.90	.709	40
pj2	2.02	.800	40
pj3	1.80	.687	40
pj4	1.95	.677	40

pj5	1.78	.620	40
pj6	1.80	.687	40
pj7	1.78	.660	40
pj8	1.72	.751	40
pj9	1.60	.632	40
pj10	1.65	.622	40
pj11	1.75	.707	40
pj12	1.82	.712	40
pj13	1.90	.672	40
pj14	1.85	.700	40
pj15	1.95	.815	40
pj16	1.98	.698	40
pj17	1.88	.686	40
pj18	1.78	.800	40
pj19	1.82	.675	40
pj20	1.78	.733	40
pj21	1.70	.687	40
pj22	1.78	.733	40
pj23	1.88	.686	40
pj24	2.00	.784	40
pj25	1.78	.660	40
pj26	1.72	.751	40
pj27	1.60	.632	40
pj28	1.65	.622	40
pj29	1.75	.707	40
pj30	1.82	.712	40
pj31	1.85	.700	40
pj32	1.95	.815	40
pj33	1.98	.698	40
pj34	1.88	.686	40
pj35	1.78	.800	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pj1	61.70	254.215	.537	.961
pj2	61.58	253.174	.512	.961
pj3	61.80	254.779	.529	.961
pj4	61.65	252.028	.668	.960
pj5	61.83	254.558	.603	.961
pj6	61.80	250.728	.720	.960
pj7	61.83	253.635	.609	.961
pj8	61.88	249.446	.711	.960
pj9	62.00	252.051	.718	.960
pj10	61.95	251.331	.768	.960
pj11	61.85	249.156	.771	.960
pj12	61.78	255.717	.467	.962
pj13	61.70	254.779	.542	.961
pj14	61.75	250.808	.702	.960
pj15	61.65	251.464	.570	.961
pj16	61.63	252.138	.643	.961
pj17	61.73	252.769	.624	.961
pj18	61.83	247.994	.723	.960
pj19	61.78	254.589	.548	.961
pj20	61.83	250.507	.681	.960
pj21	61.90	251.477	.685	.960
pj22	61.83	250.353	.688	.960
pj23	61.73	253.230	.202	.961
pj24	61.60	256.554	.386	.962
pj25	61.83	253.635	.609	.961

pj26	61.88	249.446	.711	.960
pj27	62.00	252.051	.718	.960
pj28	61.95	251.331	.768	.960
pj29	61.85	249.156	.771	.960
pj30	61.78	255.717	.467	.962
pj31	61.75	250.808	.702	.960
pj32	61.65	251.464	.570	.961
pj33	61.63	252.138	.243	.961
pj34	61.73	252.769	.624	.961
pj35	61.83	247.994	.723	.960



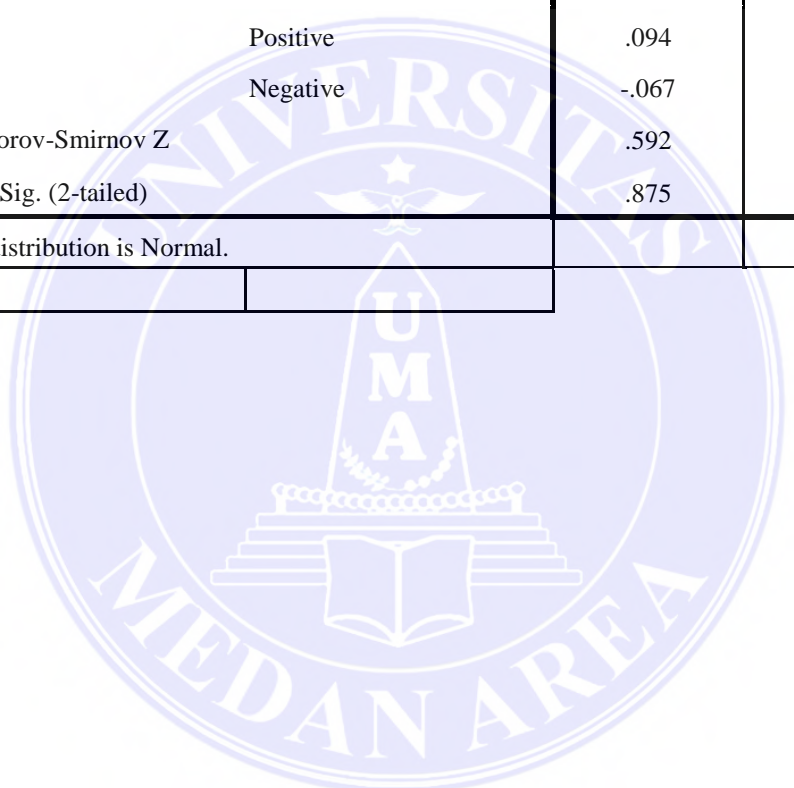


LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Promosi Jabatan
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	44.15	61.55
	Std. Deviation	10.788	15.997
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.089
	Positive	.094	.089
	Negative	-.067	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.592	.560
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875	.912
a. Test distribution is Normal.			





Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
disiplin kerja * promosi jabatan	40	100.0%	0	.0%	40	100.0%

Report

Disiplin Kerja

Promosi Jabatan	Mean	N	Std. Deviation
37	28.00	1	.
40	38.00	1	.
41	29.50	2	.707
42	31.00	1	.
43	31.50	2	.707
46	32.00	1	.
48	33.00	1	.
49	41.00	1	.
52	40.00	1	.
53	41.00	2	1.414
54	39.00	1	.
55	39.50	2	2.121
56	42.00	1	.
57	39.00	1	.
58	43.00	2	.000
59	45.00	1	.
60	42.00	1	.
63	45.00	2	.000

65	47.00	1	.
67	52.00	1	.
70	40.00	2	11.314
72	48.00	1	.
75	54.00	1	.
76	53.67	3	2.517
77	55.00	1	.
78	53.67	3	3.055
80	58.00	1	.
81	59.00	1	.
117	82.00	1	.
Total	44.15	40	10.788

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
disiplin kerja * promosi jabatan	Between Groups	4372.267	28	156.152	10.296	.000
	Linearity	4009.507	1	4009.507	264.363	.000
	Deviation from Linearity	362.760	27	13.436	.886	.622
	Within Groups	166.833	11	15.167		
Total		4539.100	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Promosi Jabatan	.940	.883	.981	.963



Correlations

Correlations

		Disiplin Kerja	Promosi Jabatan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).







