**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. SINAR MULIA BOX GRESIK**

Moch. Macfud Hamsyah

[mochhamsyah123@gmail.com](mailto:mochhamsyah123@gmail.com)

Rachmat Hidayat K., SE.,MM

Universitas Wijaya Putra Surabaya

# *ABSTRACT*

*The study aims to examine and analyze the effect of work discipline, work performance and work loyalty on promotion of production employees at PT. Sinar Mulia Box Gresik. The population in this study were all employees of the production section of PT. Sinar Mulia Box Gresik totaling 50 employees. This type of research uses explanatory research whit a quantitative approach. The sample technique used in this study uses saturated sampling. The data collection technique in this research is a questionnaire / questionnaire. Methods of data analysis using descriptive analysis, multiple linear regression analysis and partial determination coefficient. Data analysis was performed using statistics whit SPSS version 21. The results of regression analysis of work discipline have a negative effect on promotion, with a regression coefficient of -1.446 which means that a decrease in work discipline will be followed by a decrease in opportunities for promotion. Job performance has a positive effect on promotion, with a regression coefficient of 1.028, which means an increase in work performance will be followed by an increase in promotion. Job loyalty has a negative effect on promotion, with a regression coefficient of -0.025, which means that a decrease in job loyalty will be followed by a decrease in promotion. The results of the F test show that work discipline, work performance and loyalty simultaneously have a positive and significant effect on promotion.*

***Keywords: Work Discipline, work Performance, work Loyalty and work Promotion***

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan karyawan produksi pada PT. Sinar Mulia Box Gresik. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan bagian produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik yang berjumlah 50 orang karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik Pengambilan data dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Metode Analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dan koefisen determinasi parsial. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS versi 21. Hasil analisis regresi dari disiplin kerja berpengaruh negatif terhada promosi jabatan, dengan koefisien regresi sebesar -1,446 yang berarti penurunan pada disiplin kerja akan diikuti oleh penurunan peluang promosi jabatan. Prestasi kerja berpengaruh positif terhada promosi jabatan, dengan koefisien regresi sebesar 1,028 yang berarti peningkatan pada prestasi kerja akan diikuti oleh peningkatan promosi jabatan. loyalitas kerja berpengaruh negatif terhada promosi jabatan, dengan koefisien regresi sebesar -0,025 yang berarti penurunan pada loyalitas kerja akan diikuti oleh penurunan promosi jabatan. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Promosi Jabatan**

1. **Pendahuluan** 
   1. **Latar Belakang**

Seiring berkembangnya zaman, masalah yang dihadapi perusahaan semakin kompleks. Setiap perusahaan memberdayakan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya untuk melalui setiap tantangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset termahal dalam suatu perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Apabila dapat mengelola SDM dengan baik maka akan mampu mengembangkan perusahaan kearah yang lebih baik dan lebih maju.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi (Juliyanti dan Haryani, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian penting serta bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan dari segi operasionalnya terutama pada saat perekrutan karyawan. Mahalnya biaya pada saat perekrutan mempunyai peran penting oleh perusahaan dalam pemeliharaan sumber daya manusia. Salah satu untuk memelihara karyawan adalah adanya promosi jabatan di dalam perusahaan/organisasi (Nitisemito dalam Siska & Suryalena, 2017).

Menurut Hasibuan dalam Herijanto dkk (2019) “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan*responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar”.Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan (Siska & Suryalena, 2017). Veitzal dalam Siska & Suryalena (2017) menjelaskan bahwa dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Adapun dengan adanya promosi jabatan yang diberikan kepada karyawansebagai reward atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya (Nawawi dalam Siska & Suryalena, 2017).

Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut. Untuk dapat dipromsikan karyawan harus memiliki nilai-nilai yang lebih baik dari karyawan lainnya seperti dedikasi, loyalitas yang tinggi, pengalaman kerja yang cukup, tingkat pendidikan yang tinggi, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia yang terstruktur, serta prestasi kerja yang baik terhadap sebuah organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Namun adapun syarat untuk agar karyawan/pegawai dapat dipromosikan jabatan salah satunya yaitu disiplin kerja.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Rowen (2017) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis dan yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima saksi-saksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Kebiasaan-kebiasaan dari sikap tersebut berasal dari budaya yang ada di masyarakat. Pendapat lain menurut Fathoni dalam Rowen (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Namun hal tersebut tidaklah mudah, perlu pemikiran yang tepat dan pemahaman yang baik tentang organisasi dan perlu adanya strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang matang, agar SDM dapat mencapai target yang diinginkan (Siagian, 2018:305).

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan pegawai mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi agar pegawai tidak seenaknya sendiri keluar masuk organisasi. Bagi suatu perusahaan disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pada dasarnya setiap pegawai atau karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus dilaksanakkan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan tersebut (Rowen, 2017).

Prestasi kerja juga dapat dijadikan salah satu kriteria sebagai kegiatan promosi jabatan.Menurut Mangkunegara dalam Rawen (2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan.

Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan. Standart penilaian prestasi kerja tersebut dibuat oleh perusahaan dengan memperhatikan kebijakan-kebijakan yang ada. Penilaian prestasi kerja tersebut meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kerja sama dengan rekan kerja. Hasil penilaian prestasi kerja pada karyawan sangat penting peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan keputusan dalam pemberian imbalan, untuk kepentingan mutasi karyawan, guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, dan membantu karyawan menentukan rencana karirnya (Siagian, 2018:227).

Setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tentu memiliki prestasi kerja yang berbeda. Menurut Rofi (2012) prestasi kerja yang optimal, organisasi harus menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan displin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi memerlukkan tingkat ketelitiian yang lebih tinggi Penilaian dalam prestasi kerja digunakan untuk menentukan kemungkinan karyawann untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi (Anyim *et al*, 2011).

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Sinar Mulia Box merupakan perusahaan yang memproduksi dan menjual kerton box, kardus, serta jasa desain dan printing karton box untuk bungkus snack, karton box bungkus air mineral, furniture, songkok, maianan / toys, sepatu, sandal, lemari, rak makan, dan lain-lain. Jumlah karyawan ini bervariasi tergantung dari banyaknya pembagian bidang sehingga tidak sedikit persoalan yang timbul dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam promosi jabatan. Setiap karyawan tentunya ingin diperlakukan adil baik dari segi material maupun moril demi kepuasan kerja mereka. Banyaknya karyawan di PT. Sinar Mulia Box tentu tidak semua memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan, karena keterbatasan jabatan yang ada atau tersedia. Jika kriteria penilaian di dalam promosi jabatan sudah terpenuhi, tetapi kesempatan guna mengisi jabatan sedang kosong atau belum ada, maka promosi jabatan belum bisa dilaksanakan.

Selain prestasi kerja dalam meningkatkan promosi jabatan, loyalitas juga sebagai syarat dalam meningkatkan promosi jabatan, karena loyalitas harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk menciptakan rasa kebersamaan yang nantinya dapat membawa dampak positif, serta adanya rasa satu - kesatuan terhadap tempat kerja. Apabila dengan adanya loyalitas yang tinggi, maka akan membuat pegawai berusaha bekerja dengan mengarahkan sasaran langsung ke tujuan dari organisasi perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi juga non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan menimbulkkan rasa tangggungjawab, sehingga karyawan akan bertahan dalam perusahaan tersebut walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur (Sthephani dan Wibawa, 2014). Menurut Ardana, dkk (2018:136) Loyalitas adalah suatu sikap dari karyawan, dimana karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan dengan berbagai kondisi saat itu.

Utomo (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Tingkat loyalitas kerja karyawan pada perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai karyawan mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdi di perusahaan (Antoncic & Antoncic, 2016).

Penelitian sebelumya dilakukan oleh Herijanto dkk (2019) menyatakan bahwa prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan, karena semakin baik prestasi dan disiplin kerja karyawan maka karyawan berhak untuk dipromosikan,, dan telah dibuktikan dengan beberapa uji pada penelitian ini. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Julianti dan Dwi Septi Haryani (2019) menyatakan bahwa prestasi kerja, loyalitas dan kompetensi karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap promosi jabatan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi (R2), diperoleh koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0.871 (87,1%). Menunjukkan variable prestasi kerja, loyalitas, dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan dan sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Diah Mahayuni Pratimi dan I Wyn Mudiartha Utama (2016) menyatakan bahwa variabel loyalitas dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas dan prestasi kerja dapat meningkatkan keputusan promosi jabatan. Pelaksanaan beberapa tahapan sistem promosi jabatan, kualitas hasil kerja sebaiknya dijadikan pedoman dalam promosi jabatan, karena jika kualitas tidak ditingkatkan, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PRODUKSI PADA PT. SINAR MULIA BOX GRESIK”.

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Promosi Jabatan Karyawan Produksi di PT. SINAR MULIA BOX.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karayawan Produksi di PT. SINAR MULIA BOX.
3. Untuk mengetahui Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karayawan Produksi di PT. SINAR MULIA BOX.
4. Untuk mengetahui Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karayawan Produksi di PT. SINAR MULIA BOX.
5. **Tinjauan Pustaka**
   1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi (Juliyanti dan Haryani, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian penting serta bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

* 1. **Disiplin Kerja**

Disiplin berasal dari bahas latin “*disipel*” yang berarti pengikut.Menurut Hasibuan dalam Herijanto dkk (2019) Disiplin adalah kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendororng para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. (Siagian dalam Herijanto dkk, 2019).

Pendapat lain menurut Mangkunegara dalam Rowen (2017) disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan menejemen untuk mempengaruhi pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja sebagai sikap menghargai, menghormati dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi yang diberikan apabila melangar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto dalam Rowen, 2017).

* 1. **Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Herijanto dkk (2019) menyatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Pranamulya, 2018).

Prestasi kerja menurut Sutrisnio dalam Herijanto dkk (2019) adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan akivitas kerjanya. Bernardin dan Russel dalam Firmansyah (2017) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

* 1. **Loyalitas Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Juliyanti dan Haryani (2019) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaanya, jabatannya dan organisasi. Poerwardaminta dalam Mirayanti (2019), menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk beruasaha memberikan pelayanan dan perilakuyang terbaik.

Sudimin dalam Mirayanti (2019) mengemukakan bahwa loyalitas berarti kesetiaan dan kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, dan pikiran serta waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan isi rahasia perusahaan serta tidak melakukan hal-hal atau tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Dengan demikian loyalitas yang tinggi akan menuntut seorang pegawai untuk bekerja dengan optimal dalam memperbaiki dan menjaga nama baik organisasi tempatnya bekerja.

* 1. **Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan dalam Herijanto dkk, (2019) “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar”. Sependapat dengan Rivai dalam Juliyanti dan Haryani (2019) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level.

Salah satu untuk mengembangkan karir karyawan adalah dengan promosi jabatan. Sebelum memberikan keputusan promosi, atasan hendaknya melakukan penilaian prestasi kerja seobyektif mungkin dan menjujung tinggi keadilan dalam memberikan penilaian.

## Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 kerangka pemikiran

H1

DISIPLIN KERJA (X1)

PRESTASI KERJA (X2)

PROMOSI JABATAN (Y)

H2

H3

LOYALITAS (X3)

H4

# METODE PENELITIAN

## Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan explanatory research. Penelitian explanatory merupakan jenis penelitian yang menekankan hubungan kausalitas atau sebab akibat antara dua atau lebih variabel yang saling mempengaruhi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Lutfi (2019) bahwa penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Penulisan kuantitatif biasanya bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediksi (Ibid dalam Lutfi, 2019).

### Variabel penelitian

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan sebelumnya, penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu:

1. **Variabel terikat (Variabel Dependen)**

Variabel independen ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yangg dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

1. **Variabel Bebas (Variabel Independen)**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecendent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono dalam Nahariya, 2019).

Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah promosi jabatan, sedangkan variabel bebas di dalam penelitian ini adalah variabel disipin kerja, prestasi kerja dan loyalitas.

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti telah menggunakan seluruh karyawan bagian produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik sebanyak 50 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh atau metode sensus, yaitu teknik penentuan sampel yang keseluruhan populasinya digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket langsung tertutup. Angket langsung tertutup yaitu setiap pernyataan telah disediakan pilihan jawaban, sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Untuk memperoleh data yang diperlukan Kuesioner yang digunakan yaitu model Likert. Model Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Likert, variabel diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.Untuk keperluan analisis kuantitatif,

* 1. **Metode Pengumpulan Data**

sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secaralangsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.

1. Data Sekunder

Adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis yang ada pada PT. Sinar Mulia Box Gresik.

* 1. **Teknik Analisis Data**

### Analisis Statistic Deskriptif

Analisis statistic deskriptif adalah pemembahasan cara-cara pengumpulan data, penyederhanaan angka-angka pengamatan yang diperoleh (meringkas dan menyajikan), serta melakukan pengukuran pemusatan dan penyebaran untuk memperoleh informasi yang lebih menarik, berguna dan lebih mudah dipahami. Penyajian data pada statistik deskriptif biasanya dilakukan dengan membuat tabulasi, penyajian dalam bentuk grafik, diagram atau dengan menyajikan karakteristik dari ukuran pemusatan dan keragamannya.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel yang digunakan dan menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu promosi jabatan, disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas. Analisis statistik deskriptif meliputi statistik *minimum, maximum, mean, standard deviation* dan jumlah sampel.

### Analisis Regresi Brganda

Model regresi berganda (*multiple regression*) adalah alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Ghozali dalam Nahariya (2019) Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini dipakai karena variabel dependen dalam penelitian ini dalam bentuk skala rasio, demikian pula pada kedua variabel independen yang merupakan skala rasio. Data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS 20. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

Y = a + b1x1 + b2x2 + b3x3 + e

Keterangan:

Y = Promosi Jabatan

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi variable independen

x1 = Disisplin kerja

x2 = Prestasi kerja

x3 = Loyalitas

e = Standar error

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali dalam Nahariya (2019) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

#### Uji Pengaruh Simultan (F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali dalam Nahariya (2019).

1. **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**
2. **Hasil analisis Data**

#### Uji Asumsi Klasik

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Nahariya, 2019).Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal.Untuk mendektesi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu analisis dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabel 1**  **Hasil Uji Normalitas**  **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000 |
| Std. Deviation | 3.99245 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .103 |
| Positive | .103 |
| Negative | -.048 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .731 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .659 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 21, 2020

Dari hasil pengujian yang disajikan pada tabel 1 didapat informasi bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,659 yang artinya nilai Asymp.Sig. (2-tailed) tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari populasi tersebut berdistribusi normal.Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

##### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen).Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Gejala multikolinieritas yang tinggi dapat menyebabkan standar kesalahan dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas menjadi sangat tinggi.

Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila suatu variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < dari 10 maka dapat dikatakan bahwa data yang kita uji tidak memiliki multikolinieritas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 2**  **Hasil Uji Multikolinearitas**  **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 45.047 | 7.803 |  | 5.773 | .000 |  |  |
| Disiplin Kerja (X1) | -.383 | .265 | -.211 | -1.446 | .155 | .966 | 1.035 |
| Prestasi Kerja (X2) | .269 | .262 | .150 | 1.028 | .309 | .957 | 1.045 |
| Loyalitas Kerja (X3) | -.007 | .268 | -.004 | -.025 | .980 | .982 | 1.018 |
| a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y) | | | | | | | | |

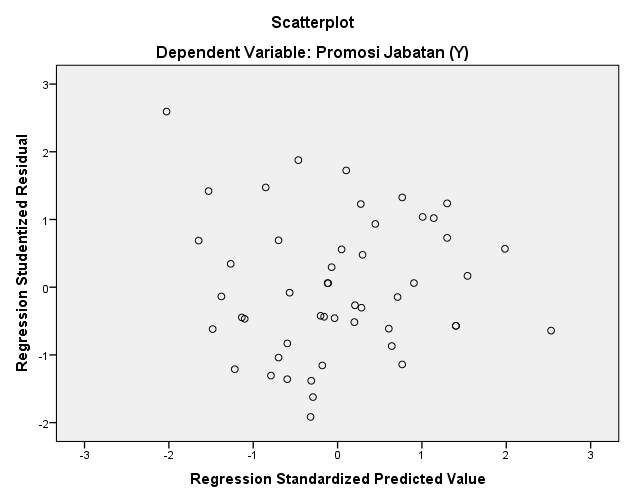
Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 21, 2020

Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai toleransi 0,996 > 0,10 dan nilai VIF 1,035 < 10, variabel prestasi kerja memiliki nilai toleransi 0,957 > 0,10 dan nilai VIF 1,045< 10, kemudian variabel loyalitas kerja memiliki nilai toleransi 0,982 > 0,10 dan nilai VIF 1,018< 10. Sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Dalam menguji gejala Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan cara dengan melihat grafik scatterplot dengan melihat adanya pola tertentu. Jika tidak ada pola titik-titik data pada grafik scatterplot yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas ,di bawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut gambar dari uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa ada pola titik-titik data pada grafik scatterplot yang tidak jelas serta menyebar di atas ,di bawah atau disekitar angka 0 maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

##### **Uji Autokorelasi**

**Tabel 3**

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Modal Summary**

|  |  |
| --- | --- |
| **Model** | **Durbin – Waston** |
| **1** | **1.371** |

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 21, 2020

Dari data tabel 3 diatas diketahi bahwa nilai DW = 1,371. berdasarka Durbin Waston tabel DW =1,371 dengan N = 50 dengan batas DU = 1,421 dan DL = 1,674 yaitu DU<DW<4-DU = 1,421 > 1,371 < 2,579 maka disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi autokolerasi.

* + - 1. **Teknik analisis data**

#### Uji Deskriptif

Analisa deskriptif variable-variabel dalam penelitian diperoleh setelah melakukan pengumpulan data, pemrosesan data dan menganalisis data. Gambaran perhitungan statistik diskriptif secara umum dari masing-masing variabel terdapat pada tabel berikut :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4**  **Uji Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Disiplin Kerja (X1) | 50 | 18 | 27 | 23.16 | 2.262 |
| Prestasi Kerja (X2) | 50 | 14 | 24 | 17.88 | 2.300 |
| Loyalitas Kerja (X3) | 50 | 12 | 19 | 15.88 | 2.219 |
| Promosi Jabatan (Y) | 50 | 33 | 49 | 40.88 | 4.109 |
| Valid N (listwise) | 50 |  |  |  |  |

Sumber Data : Hasil Output SPSS 21

Dari tabel 4 tampak bahwa variabel disiplin kerja memiliki standart deviasi 2.262 dan mean sebesar 23.16, variabel prestasi kerja memiliki standart deviasi 2.300dengan mean sebesar 17,88, variabel loyalitas kerja memiliki standart deviasi 2.219 dan mean sebesar 15.88, kemudian variabel promosi jabatan memiliki standart deviasi 4.109 dan mean sebesar 40,88.

#### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji besarnya pengaruh beberapa variable independent atau variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), prestasi kerja (X2) dan loyalitas kerja (X3) terhadap variable dependent atau variabel terikat yaitu variabel promosi jabatan (Y). Hasil pengujian statistik regresi linier berganda, dengan menggunakan *software* SPSS 21 *for windows* disajikan dalam tabel berikut ini:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 5**  **Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 45.047 | 7.803 |  | 5.773 | .000 |  |  |
| Disiplin Kerja (X1) | -.383 | .265 | -.211 | -1.446 | .155 | .966 | 1.035 |
| Prestasi Kerja (X2) | .269 | .262 | .150 | 1.028 | .309 | .957 | 1.045 |
| Loyalitas Kerja (X3) | -.007 | .268 | -.004 | -.025 | .980 | .982 | 1.018 |
| a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y) | | | | | | | | |

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 21, 2020

Dari hasil pengujian regresi liner berganda yang di lakukan dengan bantuanprogam SPSS 21 (*Statistical Product and Service Solutions 20) for windows* pada tabel 5 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

|  |
| --- |
| **Y = 45.047+ (-0,383) X1 + 0,269 X2 + (-0,007) X3 + 7,803** |

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan diatas maka dapat dijelaskan pengaruh disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap variabel promosi jabatan. Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

* 1. Hasil konstanta senesar 45.047 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X1), prestasi kerja (X2), dan loyalitas kerja (X3) bernilai sama sengan nol, maka promosi jabatan (Y) nilainya sebesar 45.047.
  2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja kerja (X1) bernilai negatif yang mempunyai arti bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan variabel promosi jabatan (Y) memiliki hubungan yang berlawanan arah yaitu apabila variabel disiplin kerja (X1) mengalami peningkatan maka variabel promosi jabatan (Y) juga akan mengalami penurunan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai sebesar  **-**0,383satuan artinya apabila variabel kelelahan kerja (X1) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) akan mengalami perubahan sebesar **-**0,383 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.
  3. Koefisien regresi variabel prestasi kerja (X2) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel prestasi kerja(X2) dan variabel promosi jabatan (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel prestasi kerja(X2) mengalami peningkatan maka variabel promosi jabatan (Y) juga akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi variabel prestasi kerja(X2) mempunyai nilai sebesar 0,269satuan artinya apabila variabel prestasi kerja(X2) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel promosi jabatan (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,269 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.
  4. Koefisien regresi variabel loyalitas kerja(X3) bernilai negatif yang mempunyai arti bahwa variabel loyalitas kerja(X3) dan variabel promsi jabatan (Y) memiliki hubungan yang berlawanan arah yaitu apabila variabel loyalitas kerja(X3) mengalami peningkatan maka variabel promsi jabatan (Y) juga akan mengalami penurunan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi variabel loyalitas kerja(X3) mempunyai nilai sebesar -0,007satuan artinya apabila variabel loyalitas kerja(X3) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel promsi jabatan (Y) akan mengalami perubahan sebesar -0,007dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.
  5. Standart *error* sebesar 7,803 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS ini memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 7,803.

#### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk menganalisa dan menarik kesimpulan didalam sebuah penelitian.Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat.Didalam uji hipotesis ini yang digunakan adalah Uji t dan Uji F.

##### **Uji t**

Uji t parsial dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), prestasi kerja (X2) dan loyalitas kerja (X3) secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu promosi jabatan (Y).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial berdasarkan nilai signifikansi hasil output *software IBM SPSS Statistics Version 21* dengan tingkat signifikasi sebesar 5%.

1. Jika probabilitas nilai t atau signifikan < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
2. Jika probabilitas nilai t signifikan > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tanda korelasi antara disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja dengan promosijabatan dinyatakan bernilai positif apabila nilai thitung>ttabel dengan signifikansi (α) = 5%. df = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel ) = 50 – 4 = 46. ttabel = tinv(signifikasi;df) = tinv(0,05;46) = 2,013. Jadi diperoleh ttabel sebesar 2,013.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 6**  **Hasil Uji t**  **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 45.047 | 7.803 |  | 5.773 | .000 |  |  |
| Disiplin Kerja (X1) | -.383 | .265 | -.211 | -1.446 | .155 | .966 | 1.035 |
| Prestasi Kerja (X2) | .269 | .262 | .150 | 1.028 | .309 | .957 | 1.045 |
| Loyalitas Kerja (X3) | -.007 | .268 | -.004 | -.025 | .980 | .982 | 1.018 |
| a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y) | | | | | | | | |

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 5 uji parsial (t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t variabel disiplin kerja terhadap promosi jabatan.

Nilai thitung variabel disiplin kerja pada tabel diatas sebesar -1,446 < ttabel sebesar 2,013 dengan signifikansi variabel 0,155 > 0,05, maka hipotesis tidak diterima. Dengan demikian variabel independen disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen promosi jabatan.

1. Uji t variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

Nilai thitung variabel prestasi kerja pada tabel diatas sebesar 1.028 < ttabel sebesar 2,013 dengan signifikansi variabel 0,309 > 0,05, maka hipotesis tidak diterima. Dengan demikian variabel independen prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen promosi jabatan.

1. Uji t variabel loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.

Nilai thitung variabel loyalitas kerja pada tabel diatas sebesar -0,025 < ttabel sebesar 2,013 dengan signifikansi variabel -0,980 > 0,05, maka hipotesis tidak diterima. Dengan demikian variabel independen loyalitas kerja secara parsial berpengaruh negative dan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen promosi jabatan.

##### **Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Ghozali dalam Rohman, 2016). Dasar pengambilan keputusan untuk uji F parsial berdasarkan nilai signifikansi hasil *output software* IBM SPSS *Statistics Version* 21 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

* + 1. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
    2. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Adapun ringkasan *output software* IBM SPSS *Statistics Version* 21 pada tabel ANOVAa dapat dilihat pada tabel berikut:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 6**  **Hasil Uji F (simultan)**  **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 46.237 | 3 | 15.412 | .908 | .445b |
| Residual | 781.043 | 46 | 16.979 |  |  |
| Total | 827.280 | 49 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X3), Disiplin Kerja (X1), Prestasi Kerja (X2) | | | | | | |

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, prestasi kerja, loyalitas kerja memiliki Fhitung sebesar 0,908 < 2,81 Ftabel dan nilai signifikansi sebesar 0,445 > 0,05, maka secara simultan variabel disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap promosi jabatan, sehingga hipotesis tidak dapat didukung.

##### **Uji Koefisien Determinasi( R2 )**

Uji R2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R2.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 7**  **Hasil Uji Koefisiensi Determinasi**  **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .236a | .056 | -.006 | 4.121 | 1.371 |
| a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X3), Disiplin Kerja (X1), Prestasi Kerja (X2) | | | | | |
| b. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y) | | | | | |

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh angka R2 (R Square) sebesar 0,056 atau (5,6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan sebesar 5,6%. Dengan kata lain variabel keputusan pembelian dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja sebesar 5,6%, sedangkan sisanya sebesar 94,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Pembahasan

### Deskripsi Disiplin kerja, Prestasi kerja, Loyalitas kerjadan Promosi jabatan

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda karena jumlah N lebih dari 50 serta terdapat tiga variabel bebas yang mempengaaruhi satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), prestasi kerja(X2), dan loyalitas kerja (X3) serta satu variabel terikat yaitu promosi jabatan (Y).

Dalam melakukan pengukuran terhadap variabel disiplin kerja, indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja (X1) yakni kehadiran, ketaatan peraturan, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Hasil rata-rata disiplin kerja karyawan produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik dikategorikan mean sebesar 3,9 dikategorikan baik, karena karyawan datang tidak telat dan selalu menaati peraturan dalam bekerja.

Selanjutnya dalam melakukan pengukuran terhadap variabel prestasi kerja, indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja(X2) yaitu keterampilan dan kemempuan, kedisiplinan, kepribadian, tanggung jawab dan loyalitas kerja. Hasil untuk nilai rata–rata prestasi kerja karyawan produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik dengan mean sebesar 3,6 dikategorikan baik, hal tersebut diketahui karyawan bagian produksi dapat cepat merespon, mempunyai keberanian bertanggung jawab, dan berpikir kreatif.

Selanjutnya dalam melakukan pengukuran terhadap variabel loyalitas kerja, indikator yang digunakan untuk mengukur loyalitas kerja(X3) yaitu kepuasan karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sedangkan hasil untuk nilai rata–rata loyalitas kerja karyawan produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik dengan mean sebesar 3,9 dikategorikan baik, hal tersebut diketahui karyawan produksi mempunyai rasa memiliki perusahaan dan mempunyai komitmen.

Dan dalam melakukan pengukuran terhadap variabel promosi jabatan, indikator yang digunakan untuk mengukur promosi jabatan (Y) yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, komunikatif dan pendidikan. Sedangkan hasil untuk nilai rata-rata promosi jabatan karyawan produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik dengan mean sebesar 3,7 dikategorikan baik, karena karyawan produksi jika terjadi promosi jabatan, karyawan dibawahnya yang mempunyai tanggung jawab yang sangat tinggi, kecakapan, prestasi kerja, kerja sama, loyalitas dan juga sangat disiplin. Maka dapat dilihat promosi jabatan akan meningkat jika disiplin kerja, prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan meningkat.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan Produksi PT. SINAR MULIA BOX

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap promosi jabatan. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap promosi jabatan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai thitung variabel disiplin kerja sebesar -1,446 < ttabel sebesar 2,013 dengan signifikansi variabel 0,155 > 0,05 yang berarti terdapat pengaruh tidak signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap promosi jabatan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik ditolak.

Selanjutnya hasil analisis menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap promosi jabatan. Ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang searah. Sehingga semakin kurang disiplin kerja karyawan, maka akan semakin sedikit kemungkinan untuk dapat promosi jabatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Pudji Herijanto, dkk. (2019).

### Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan Produksi PT. SINAR MULIA BOX

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja secara parsial terhadap promosi jabatan. Hasil pengujian pada penelitian ini, pengaruh variabel prestasi kerja secara parsial terhadap promosi jabatan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai thitung variabel prestasi kerja sebesar 1.028 < ttabel sebesar 2,013 dengan signifikansi variabel 0,309 < 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara prestasi kerja secara parsial terhadap promosi jabatan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik ditolak.

Selanjutnya hasil analisis menunjukkan variabel prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang searah. Sehingga semakin baik prestasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi kemungkinan untuk dapat promosi jabatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Juliyanti dan Dwi Septi Haryani (2019).

### Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan Produksi PT. SINAR MULIA BOX

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja secara parsial terhadap promosi jabatan. Hasil pengujian pada penelitian ini, pengaruh variabel loyalitas kerja secara parsial terhadap promosi jabatan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai thitung variabel loyalitas kerja sebesar -0,025 < ttabel sebesar 2,013 dengan signifikansi variabel 0,980 > 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara loyalitas kerja secara parsial terhadap promosi jabatan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi loyalitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik ditolak.

Selanjutnya hasil analisis menunjukkan variabel loyalitas kerja berpengaruh negatif terhadap promosi jabatan. Ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang searah. Sehingga semakin kurang loyalitas kerja karyawan, maka akan semakin sedikit kemungkinan untuk promosi jabatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Diah Mahayuni Pratimi dan I Wyn Mudiartha Utama(2016).

### Pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan Produksi PT. SINAR MULIA BOX

Penemlitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap promosi jabatan. Hasil pengujian penelitian ini diuji melalui uji F yang menunjukkan memiliki Fhitung sebesar 0,908 < 2,81 Ftabel dan nilai signifikansi sebesar 0,445 > 0,05, maka secara simultan variabel disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini membuktian bahwa hipotesis yang berbunyi “ disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan produksi PT. SINAR MULIA BOX kurang tepat, karena terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi seperti senioritas dan banyaknya jabatan yang dibagian produksi hanya sedikit.

## Kesimpulan dan saran

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisi data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa karyawan produksi PT. SINAR MULIA BOX GRESIK menunjukkan rata - rata variabel disiplin kerja, prestasi kerja, loyalitas kerja dan promosi jabatan dalam kategori benar.
2. Secara parsial variabel independen disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap variabel dependen promosi jabatan dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik.
3. Secara parsial variabel independen prestasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen promosi jabatan dan prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik.
4. Secara parsial variabel independen loyalitas kerja berpengaruh negatif terhadap variabel dependen promosi jabatan dan loyalitas kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik.
5. Secara simultan variabel disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan karyawan produksi PT. SINAR MULIA BOX.
   1. **Saran**

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi perusahaan PT. SINAR MULIA BOX GRESIK

Ditinjau dari hasil penelitian disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan karyawan produksi PT. Sinar Mulia Box Gresik. Oleh sebab itu perusahaan harus menyadari bahwa promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk memelihara karyawan. Maka dalam melakukan promosi jabatan yaitu dengan menggabungkan ketiga unsur antara disilpin kerja, prestasi kerja, dan loyalitas kerja supaya lebih efektif dan efisien. Dengan demikian dalam melakukan promosi jabatan akan tepat sasaran dan kedepannya bisa lebih baik lagi dan lebih maju.

1. Bagi karyawan

Bagi karyawan atau pegawai di PT. Sinar Mukia Box Gresik dengan mengacu dari hasil penelitian ini, bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap promosi jabatan, sehingga karyawan PT. Sinar Mulia Box Gresik perlu meningkatkan pretasinya, agar dapat dipromosikan jabatannya ke depan.

1. Bagi penulis lain

Bagi peneliti berikutnya hendaknya menggunakan variabel lain untuk mengembangkan penelitian yang dapat mempengaruhi keputusan promosi jabatan. Selain itu dalam penelitian selanjutnya variabel demografi dapat dijadikan sebagai variabel pemoderasi sehingga diperoleh hasil penelitian yang optimal. Diperlukan penambahan jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas di PT. SINAR MULIA BOX GRESIK.

# DAFTAR PUSTAKA

Herijanto, Pudji., Fiernaningsih, Nilawati., dan Santoso, Eko B. 2019. Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 13, No.1, ISSN 1987-726X

Patmarina, Hepiana dan Harsono, Tedi.2018. *Pengaruh Senioritas dan Prestasi kerja terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT. Rabobank Metro.*Bandar Lampung : Universitas Bandar Lampung.

Juliyanti dan Haryani, Dwi S. 2019. Promosi Jabatan: Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas dan Kompetensi Karyawan pada PT. BPR Dana Nusantara Cabang Tanjung Pinang. *Jurnal Equilibria Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam*. Vol. 6, No.1. ISSN 25031546

Mirayanti. 2015. Pengaruh Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan Serta Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli. *e-Jurnal Katalogis.* Vol. 3, No.1, hlm 95-104.ISSN: 2302-2019. Palu :Universitas Tadulako

Pranamulya, Yoga,. Mulyadi, Hari,. Purnama, Ridwan. 2018. Gambaran Disiplin dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan HRD PT. Telkom Indonesia Bandung. *Journal of Business Management Education.*Vol. 3, No.2, page. 43-53. Bandung :Universitas Pendidikan Indonesia

Pratimi dan Utama.2016. Pengaruh Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada The Jayakarta Bali Hotel.*E-Jurnal Manajemen Unud.*Vol. 5, No.11.ISSN: 2302-8912. Bali : Universitas Udayana.

Siska & Suryalena. 2017. *THE INFLUENCE OF JOB PERFORMANCE AND LOYALTY TO PROMOTION POSITION* (*Study are Employees Sales Executive and Counter at* PT. Agung Automall Pekanbaru Branch). *JOM FISIP.*Vol. 4 No. 2.Pekanbaru :Kampus Bina Widya.

Syahputra, Ramadhan Y. 2018. *Pengaruh Penilaian Prestasi kerja, Pengalaman kerja, Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan di Bank Muamalat Yogyakarta*.Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.

Rowen.2017. *Pengaruh Disiplin kerja dan Loyalitas kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri*.Yogyakarta : Universitas Sanata Drama.

Lutfi, Mochamad. 2019. *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro*.Surabaya :Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.

Firmansyah, Muhammad I. 2017. Pengaruh Prestasi kerja, Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada Teknisi (Studi Kasus pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Daan Mogot).Jakarta : Universitas Setya Negara Indonesia.

Sungkono dan Dewi. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*.Vol. 6, No. 4.ISSN : 2302-8912. Bali :Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

Usman, Bukhari. 2017. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan.*Jurnal Warta Edisi : 54.*ISSN : 1829 – 7463. Medan :Universitas Dharmawangsa.

Yulianti dan Erda.2018. Evaluasi Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Cabang Solok.*Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis.*Vol. 6 No. 1.E-ISSN : 2548-9836. Padang :Universitas Dharma Andalas.