

ANALISIS DISIPLIN KERJA, PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS PEGAWAI DALAM MENCAPAI PROMOSI JABATAN DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF

Dimas Bagus Alfanto^{1*}Cahyadi Husadha², Tutiek Yoganingsih³
^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
dimasbagusalfanto@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

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

Received : 15, July 2024

Revised : 20, July 2024

Accepted: 28, July 2024

©2023TheAuthor(s):Thisisanopen-accessarticledistributedunderthetermsof the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Studi ini bertujuan guna mencari tahu pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas Pegawai dalam mencapai Promosi Jabatan di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif. Jenis studi ini ialah Kuantitatif. Teknik sampling yang dipakai ialah sampling jenuh dimana jumlah populasi dan sampel ada 50 responden. Penghimpunan data melalui kuesioner yang sudah di uji validitas dan reliabilitas. Pengelolahan data memakai SPSS versi 26. Teknik analisa data dilaksanakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi. Hasil studi memperlihatkan : (1) Disiplin Kerja tidak berpengaruh pada Promosi Jabatan. (2) Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Promosi Jabatan. (3) Loyalitas Pegawai tidak berpengaruh pada Promosi Jabatan. (4) Disiplin Kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada Promosi Jabatan di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sumber daya untuk suatu organisasi. Sebab manusia ialah aset terpenting yang dapat mempersiapkan diri bagi aset. SDM yang berkualitas dimasa depan tentunya akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Lalu, tentunya perusahaan juga menginginkan keterampilan yang cukup tinggi untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberi perusahaan (Suhanta et al., 2022). Manajemen SDM ialah hal krusial dan bertanggung jawab penuh pada mengelola SDM perusahaan, terutama dalam aspek operasional seperti perekrutan dan pemeliharaan karyawan. Salah satu cara memelihara karyawan ialah dengan adanya promosi jabatan (Siska & Suryalena, 2017).

Menurut Hasibuan (2017), "Promosi ialah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *Responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi maka kewajiban, hak, status dan penghasilannya makin besar". Perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan bila mempunyai individu-individu yang mempunyai visi yang sama, yakni menginginkan pertumbuhan organisasi secara finansial dan perkembangan dari waktu ke waktu. Ketika tujuan dan aspirasi ini tercapai, SDM pada organisasi berharap upaya mereka akan dihargai lewat imbalan yang sepadan dari perusahaan yang sudah mereka dukung dengan penuh dedikasi.

Promosi jabatan bisa diadakan lewat melihat disiplin kerja pada pegawai terkait. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja ialah kesadaran dan kesiapan seorang karyawan untuk patuh pada semua peraturan dan norma yang berlaku di dalam sebuah

organisasi, baik yang tertulis atau tidak tertulis. Individu yang disiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal misalnya kehadiran tepat waktu, patuh pada tata tertib, dan memelihara hubungan baik bersama rekan kerja. Tiap perusahaan berharap karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan dengan baik.

Prestasi kerja merujuk pada pencapaian yang sudah memenuhi standar atau sasaran organisasi pada periode tertentu (Mahdona, 2017). Evaluasi prestasi kerja pegawai didasarkan pada pencapaian target atau hasil kerja yang sudah direncanakan serta disetujui antara pimpinan dan pegawai sebagai kontrak kerja. Penilaian objektif diperlukan untuk mengukur dan menetapkan standar hasil kerja sesuai capaian sasaran yang sudah ditetapkan. Selain itu, evaluasi prestasi kerja membantu pegawai memahami seberapa baik pencapaian mereka dinilai oleh pimpinan. Kegiatan ini juga bisa meningkatkan keputusan manajemen SDM serta memberi umpan balik pada pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang.

Selain disiplin kerja dan prestasi kerja, loyalitas pegawai pada perusahaan juga menjadi faktor penunjang dalam mendapat promosi jabatan. Pimpinan menganggap penting seberapa besar loyalitas pegawai pada perusahaan tempat mereka bekerja, karena loyalitas ini dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dewi (2016), menjelaskan loyalitas mencakup kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberi pada perusahaan, dengan rasa cinta dan tanggung jawab guna memberi pelayanan dan perilaku terbaik.

Perencanaan sumber daya manusia, seperti jalur karir atau promosi jabatan, merupakan bagian integral dari manajemen perusahaan, meskipun tidak semua pegawai bisa dipromosikan. Prinsip "*The right man in the right place*" menjadi kunci supaya perusahaan bisa beroperasi dengan efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja menjadi salah satu faktor utama guna kembangkan perusahaan secara efektif.

Pegawai di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif (DIPO), yang merupakan Main Dealer mobil Mitsubishi di Indonesia di bawah PT Mitsubishi Motor Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI), menghadapi tantangan dalam meningkatkan kedisiplinan, prestasi kerja, dan loyalitas mereka. Tiap pegawai dianggap sebagai aset utama perusahaan dengan berbagai perbedaan dalam perasaan, pikiran, status, keinginan, dan latar belakang.

Perusahaan beroperasi sejak tahun 2020 dan menganggap promosi jabatan sebagai motivasi bagi pegawai untuk berkembang dan berkontribusi lebih baik dalam lingkungan kerja. Upaya perusahaan termasuk mengingatkan pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan, prestasi kerja, dan loyalitas supaya dapat mencapai tujuan organisasi dan mendapat promosi jabatan yang lebih tinggi.

Data Promosi Jabatan Pegawai Pada PT DIPO Internasional Pahala Otomotif periode 2021-2023

Tahun	Unit				Jumlah
	Service	Admin	CS	Marketing	
2021				2	2
2022	1			1	2
2023			1	3	4

Di studi ini, penulis sudah melakukan observasi di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif di Puri Indah dan lakukan wawancara bersama HRD perusahaan. Sesuai permasalahan yang muncul mengenai promosi jabatan, dapat disimpulkan disiplin kerja menjadi masalah utama. Contohnya, ada masalah dengan kehadiran pegawai yang tidak sesuai peraturan, seperti sering datang terlambat atau pulang lebih cepat, dan beberapa pegawai mengabaikan absensi yang sering izin atau mengambil cuti saat

bekerja. Kedisiplinan kerja sangat penting dalam proses pengajuan promosi jabatan, karena ini mencerminkan tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja.

Selain itu, prestasi kerja sering diabaikan oleh beberapa pegawai, yang bekerja hanya untuk mendapat penghasilan tanpa ambisi untuk meningkatkan jabatan. Beberapa pegawai juga enggan mengambil risiko atau tanggung jawab yang lebih besar, merasa nyaman dengan posisi mereka saat ini. Ini dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mempertimbangkan pengajuan promosi bagi pegawai.

Data Turnover pegawai PT DIPO Internasional Pahala Otomotif periode 2021-2023

Tahun	Jumlah pegawai awal tahun	Jumlah pegawai keluar	Jumlah pegawai mutasi	Jumlah pegawai masuk	Jumlah pegawai akhir tahun
2021	32	2	1	9	38
2022	38	3	6	9	38
2023	38	4	0	9	43

Dari data table *turnover* pegawai mengetahui jumlah data pegawai yang keluar tiap tahunnya terus mengalami peningkatan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Dan juga didapat beberapa alasan pegawai keluar dari perusahaan yakni pegawai merasa kurang adanya penghargaan yang diberi padanya, prestasi pegawai yang menurun, dan merasa karirnya tidak berkembang. Promosi jabatan pegawai akan muncul beriringan sejalan dengan disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas dari pegawai tanpa ada yang merasa dirugikan diantara pegawai atau perusahaan.

TINJAUAN TEORITIS

Promosi Jabatan

Promosi jabatan ialah suatu hal yang diinginkan oleh tiap karyawan, sebab adanya promosi jabatan maka karyawan dapat mencapai hal-hal diharapkan (Indriyani ,2016). Promosi jabatan menjadi yang terbaik, bila tidak didasari oleh kedekaan atasan dengan bawahan (Dharma Jaya & Adnyani, 2020).

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2021), disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk patuh pada semua peraturan organisasi dan norma sosial. Maka, disiplin kerja menjadi alat komunikasi bagi pimpinan untuk membentuk kesediaan pegawai dalam mengubah perilaku mereka sesuai aturan yang ada.

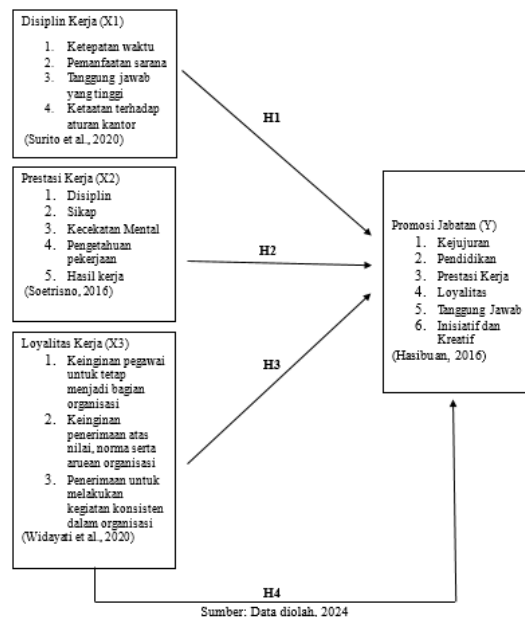
Prestasi kerja

Prestasi kerja ialah hasil kerja yang diperoleh seseorang terkait aktivitas kerjanya (Soetrisno, 2016). Menurut Sumanti et al., (2018), prestasi kerja atau job performance ialah hasil kerja dan ketepatan waktu seseorang dilaksanakan pekerjaan atau tugas tugasnya yang sudah di berikan. Seseorang yag berprestasi kerja yang rendah atau tinggi diperoleh dengan proses yang panjang dan tidak begitu saja didapat, Proses ini disebut dengan *performance appraisal* (Soetrisno, 2016).

Loyalitas Kerja

Hasibuan (2016), juga mendefinisikan loyalitas kerja karyawan sebagai keanekaragaman peran para pegawai dalam rangka suksesi tujuan organisasi melalui sumbangan pikiran, tenaga dan waktu yang secara organisasi atau yang berasal dari eksternal organisasi.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan sementara yang berbentuk pertanyaan atau pernyataan atau menjadi kesimpulan sementara. Maka, dirumuskan suatu hipotesis di studi ini.

Menurut Dedy Miswar, (2024) hasil studi memperlihatkan kedisiplinan berdampak signifikan pada promosi jabatan. Dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan membuat semua orang berhak untuk menerima promosi jabatan. Menurut pada Masluchi et al., (2018) variabel disiplin kerja ialah variabel yang paling dominan guna pengaruhi promosi jabatan, dengan meningkatkan disiplin kerja memberika pengaruh pada promosi jabatan pada para karyawan Sandang Ayu Departement Store.

H1 : Diduga Disiplin kerja berdampak pada promosi jabatan PT DIPO Internasional Pahala Otomotif

Menurut Purwaningsih & Darmajaya (2017), terlihat ada dampak dari faktor Prestasi kerja pada promosi jabatan pada PT Bank Panin bandar lampung. Maka, bila karyawan bisa tingkatan variabel Prestasi Kerja maka akan berdampak pada peningkatan promosi jabatan, jadi prestasi kerja yang terus naik maka akan ada peningkatan promosi jabatan. Menurut studi Putu et al., (2023) pengaruh prestasi kerja pada promosi jabatan Staf *FdanB Departement* Harris Hotel dan *Residences Riverview* sangat berdampak signifikan pada promosi jabatan.

H2 : Diduga Prestasi kerja Berdampak pada promosi jabatan PT DIPO Internasional Pahala Otomotif

Menurut pada Mahayuni Pratimi et al., (2016) pada studi mengatakan variabel loyalitas pegawai berdampak positif dan signifikan pada promosi jabatan The Jayakarta Bali Hotel. Hasil studi memperlihatkan bila loyalitas meningkat maka peluang guna promosi jabatan di The Jayakarta Bali Hotel juga meningkat.

Pada studi Novandalina dan Budiyo (2023), menyimpulkan loyalitas kerja berdampak positif dan signifikan pada promosi jabatan di Skadron-31/ SERBU dikota semarang. Makin tinggi nilai loyalitas pegawai maka makin tinggi pula kesempatan peluang promosi jabatan.

H3 : Diduga Loyalitas Pegawai berdampak pada Promosi jabatan PT DIPO Internasional Pahala

Sesuai penelitian Widaswara et al., (2018), mengatakan Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Loyalitas Pegawai berdampak positif dan signifikan pada Promosi Jabatan. Menurut pada Wardhani et al., (2023) pada studi variabel disiplin kerja, Prestasi Kerja dan

loyalitas Karyawan berdampak signifikan pada promosi jabatan. Loyalitas kerja karyawan yang baik di perusahaan tercermin dalam ketaatan pada aturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, pengabdian, dan kejujuran dalam bekerja. Di PT New Cakti Purworejo, kesetiaan karyawan pada perusahaan ialah bentuk nyata dari loyalitas mereka.

H4 : Diduga Disiplin kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas Pegawai berdampak pada Promosi jabatan PT DIPO Internasional Pahala Otomotif

METODOLOGI

Di studi ini bersifat kuantitatif merupakan pengukuran variabel-variabel yang bentuknya angka serta lakukan analisis dalam bentuk statistik. Di studi ini memakai data dengan cara mengumpulkan kuesioner dari responden yakni pada pegawai PT DIPO Internasional Pahala Otomotif dan lalu menganalisis data dan pengujian hipotesis. Studi ini tujuannya guna analisis disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja dalam mencapai promosi jabatan PT DIPO Internasional pahala Otomotif. Populasi di studi ini ialah 50 karyawan PT DIPO Internasional Pahala Otomotif. Sampel di studi ini berjumlah 50 orang. Studi ini memakai sampling jenuh karena mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas semua variabel penelitian memenuhi kriteria valid, dimana nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, artinya adalah data kuesioner dapat dilakukan pengolahan statistik lebih lanjut karena pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat dilakukan tahap uji reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, suatu variabel dinyatakan reliabel bila memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

Pada Tabel diatas memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	kriteria	keterangan
1	Disiplin Kerja	0,893	0,60	Reliabel
2	Prestasi Kerja	0,818	0,60	Reliabel
3	Loyalitas Pegawai	0,885	0,60	Reliabel
4	Promosi Jabatan	0,798	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

yakni 0,893, Prestasi Kerja yakni 0,818, Loyalitas Pegawai yakni 0,885, dan Promosi Jabatan yakni 0,798. Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan yang mencakup pada variabel Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, loyalitas Pegawai Dan Promosi Jabatan dalam kuesioner ini reliabel karena bernilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Uji normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil output dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,050$ hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini dibutuhkan guna mencari tahu ada tidaknya variabel independen yang mempunyai kemiripan antara variabel independen pada suatu model. Guna mencari tahu hasil *output* uji multikolinieritas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 26 terlihat tabel:

Tabel Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Perhitungan		keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Disiplin Kerja	0,342	2,922	Tidak ada Multikolinearitas
Prestasi Kerja	0,347	2,879	Tidak ada Multikolinearitas
Loyalitas Pegawai	0,556	1,799	Tidak ada Multikolinearitas

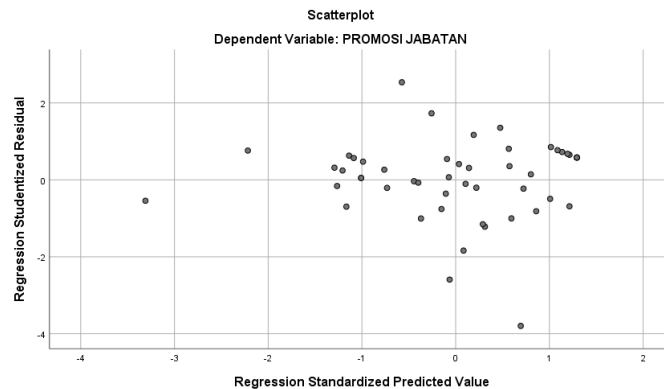
Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Sesuai pengujian multikolinearitas terlihat dari variabel disiplin kerja menghasilkan nilai *tolerance* yakni $0,342 > 0,06$ dan nilai VIF yakni $2,922 < 10$, variabel prestasi kerja menghasilkan nilai *tolerance* yakni $0,347 > 0,06$ dan nilai VIF yakni $2,879 < 10$, dan variabel loyalitas pegawai menghasilkan nilai *tolerance* yakni $0,556 > 0,006$ dan nilai VIF yakni $1,799 < 10$, kesimpulannya dalam model regresi tidak alami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Gambar Uji Heteroskedastisitas



Sesuai gambar di atas, terlihat titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu y tanpa membentuk pola yang konsisten, memperlihatkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Maka, model regresi ini dapat dianggap sesuai guna memprediksi promosi jabatan sesuai variabel yang mempengaruhinya, yakni disiplin kerja, prestasi kerja, dan loyalitas pegawai.

Uji T

Pada dasarnya uji menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan suatu variasi variabel dependen. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,05.

**Tabel Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,441	2,668		1,290	,204
	DISIPLIN KERJA	,207	,199	,191	1,042	,303
	PRESTASI KERJA	,431	,207	,379	2,079	,043
	LOYALITAS PEGAWAI	,164	,124	,191	1,322	,193

a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

Nilai t-tabel ditentukan dengan menggunakan rumus $df = n - k$, yang dimaksud dengan df artinya (*degree of freedom*), n ialah besarnya sampel atau jumlah responden, k ialah jumlah variabel independen atau variabel bebas. Maka $df = 50 - 3 = 47$, jadi t-tabel yakni 2,011.

Dari hasil tabel diatas terlihat variabel Disiplin kerja (X1) didapat nilai t-hitung yakni $1,042 < 2,012$ (t-tabel) dengan sig $0,303 > 0,05$ artinya (α) atau nilai signifikansi $> 0,05$. Maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya secara parsial disiplin kerja (X1) tidak berdampak pada Promosi jabatan (Y).

Untuk variabel Prestasi kerja (X2) didapat nilai t-hitung yakni $2,079 > 2,012$ (t-tabel) dengan sig $0,043 < 0,05$ artinya (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang maka secara parsial Prestasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan pada Promosi jabatan (Y).

Lalu variabel Loyalitas Pegawai (X3) didapat nilai t-hitung yakni $1,322 < 2,012$ (t-tabel) dengan sig $0,193 > 0,05$ artinya (α) atau nilai signifikansi $> 0,05$. H_0 diterima atau H_a ditolak yang maka secara pasrisal Loyalitas Pegawai (X3) tidak berdampak pada kinerja karyawan (Y).

Uji F

Pada metode ini, uji ini akan menunjukkan apakah semua variabel independent yang telah dimasukan dalam model tersebut terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214,608	3	71,536	13,520	,000
	Residual	243,392	46	5,291		
	Total	458,000	49			
a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN						
b. Predictors: (Constant), LOYALITAS PEGAWAI, PRESTASI KERJA, DISIPLIN KERJA						

Sumber : Data Primer dolah, 2024

Nilai F tabel ditentukan dengan memakai rumus df (*degree of freedom*) $1 = k-1$, dan $df 2 = n-k$. Dengan keterangan n ialah besarnya sampel, k ialah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka dari itu, nilai $df 1 = 4 - 1 = 3$. Dan $df 2 = 50 - 4 = 46$, maka didapat nilai f tabel yakni 3.20. Dari tabel diatas terlihat bila didapat nilai F hitung yakni $13,520 > 3,20$ (F tabel) dengan nilai $sig. 0.000 < 0.05 (\alpha)$. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang maka secara simultan Disiplin Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2) dan Loyalitas Pegawai berdampak secara signifikan pada Promosi Jabatan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis regresi, penting guna melihat seberapa besar persentase variasi variabel dependen bisa dijabarkan variasi variabel independen. Ini diukur memakai R^2 yang nilainya berkisar antara nol dan satu. Koefisien determinasi mengindikasikan seberapa baik model regresi bisa menjabarkan variasi variabel dependen sesuai variabel independen yang dipakai. Bila nilai R^2 mendekati nol, maka variabel independen hanya memberi pengaruh yang terbatas pada variabel dependen dalam studi itu. Tapi, bila nilai R^2 mendekati satu, ini memperlihatkan variabel independen mampu memberi hampir semua informasi tentang variabel dependen, sehingga variabel independen secara signifikan berkontribusi guna menjabarkan variabel dependen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,469	,434	2,300
a. Predictors: (Constant), LOYALITAS PEGAWAI, PRESTASI KERJA, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variabel: Promosi Jabatan				

Sesuai di tabel diatas didapat nilai R square yakni 0,469 atau 46,9%. Ini maka 46,9% variabel Promosi Jabatan dapat dijabarkan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yakni Disiplin kerja, Prestasi kerja dan Loyalitas pegawai. Lalu 54,1%-nya dijabarkan sebab-sebab lain yang ada diluar variabel di studi ini.

PEMBAHASAN

Sesuai hasil uji yang sudah dilaksanakan pada Disiplin Kerja, Prestasi Kerja dan loyalitas kerja pada Promosi Jabatan PT DIPO Internasional Pahala Otomotif, bisa dijabarkan pada pembahasan yakni :

Sesuai hasil uji dan analisis data untuk hipotesis pertama (H_1) didapat hasil perhitungan uji parsial yang memperlihatkan nilai $1,042$ (t -hitung) $> 2,011$ (t -tabel) dengan signifikansi yakni $0,303 > 0,05$ artinya. Maka H_0 diterima, dapat dikatakan secara parsial variabel Disiplin kerja (X_1) tidak berdampak dan tidak signifikan pada variabel Promosi Jabatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Herijanto et al., n.d. (2019) menunjukan tidak adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap promosi jabatan.

Sesuai hasil uji dan analisis data untuk hipotesis kedua (H_2) didapat hasil perhitungan uji uji aprsial yang memperlihatkan nilai t -hitung yakni $2,079$ (t -hitung) lebih besar dari pada $2,011$ (t -tabel) dengan $sig 0,043$ lebih kecil dari $0,05$. Maka H_0 ditolak,

dapat disimpulkan secara parsial variabel Prestasi Kerja (X2) berdampak positif dan signifikan pada Promosi Jabatan (Y).

Hasil studi ini selaras dengan Hariyanti dan Gintari, (2019) dan juga selaras dengan teori yang dikemukakan Hasibuan, (2017) syarat promosi diantaranya terdapat prestasi kerja. Dengan adanya prestasi kerja perusahaan atau pemimpin perusahaan akan mempertimbangkan untuk melakukan promosi jabatan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Sesuai hasil uji dan analisis data untuk hipotesis ketiga (H3) didapat hasil penghitungan uji parsial yang memperlihatkan nilai $1,322$ (t-hitung) $< 2,011$ (t-tabel) dengan sig $0,193 > 0,05$. Maka H_0 diterima, jadi secara parsial variabel Loyalitas Pegawai (X3) tidak berdampak dan tidak signifikan pada promosi jabatan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Bagas Utama dan Pramono, (2021) bahwa loyalitas pegawai tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT Astra Internasional Tbk-Cabang SM Raja Medan. Menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Loyalitas Pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa loyalitas pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Pada penelitian ini terdapat pegawai yang sudah merasa nyaman dengan posisinya saat ini sehingga pegawai tidak ingin mendapatkan promosi jabatan.

Sesuai hasil uji simultan untuk hipotesis keempat (H4) sudah didapat F hitung dengan nilai f hitung yakni $13,520$ yakni $> 3,20$ (F tabel), sesuai nilai itu maka didapat sebuah kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji itu juga terlihat nilai signifikansi yakni $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kedua hal itu memperlihatkan secara simultan variabel Disiplin Kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas Pegawai berdampak positif dan signifikan pada Promosi Jabatan PT DIPO Internasional Pahala Otomotif. Hasil studi ini sejalan studi dari Widaswara Charista, (2018). Menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja pada Promosi Jabatan PT. Sejahtera Buana Trada.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian secara parsial pada hipotesis pertama (H1) untuk variabel Disiplin Kerja (X1) tidak berdampak dan tidak signifikan pada Promosi Jabatan.
2. Hasil pengujian secara parsial pada hipotesis kedua (H2) untuk variabel Prestasi Kerja (X2) berdampak positif dan signifikan pada Promosi Jabatan
3. Hasil pengujian secara parsial pada hipotesis ketiga (H3) untuk variabel Loyalitas Pegawai (X3) tidak berdampak dan tidak signifikan pada Promosi Jabatan.
4. Hasil pengujian secara simultan pada hipotesis keempat (H4) secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas Pegawai berdampak positif dan signifikan pada Promosi Jabatan

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Karyawan Pada Promosi Jabatan pada Swalayan Embah; E Murah Ponorogo, Madiun Dan Magetan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 35-45.
- Azmi, R. U. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan prestasi kerja pada promosi jabatan pada PT bank sumut kantor pusat 2019. Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Dahlia Wati, M. K. A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, promosi jabatan dan mutasi pada prestasi kerja karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 32-45.
- Dewi, I.M. (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Pada Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *Jurnal Fisip*. Vol 3. No. 1.

- Dharma jaya, i. G. A. P. A., dan adnyani, i. G. A. D. (2020). Pengalaman kerja, prestasi kerja, dan loyalitas karyawan berdampak pada promosi jabatan pada prime plaza hotel. E-jurnal manajemen universitas udayana, 9(3), 1028. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p11>
- Hanafi, A., dan Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Harahap, A. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai di Universitas Medan Area. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(1), 1-5.
- Hariyanti, A. U., dan Giantari, I. G. A. K. (2019). Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Dan Senioritas Pada Promosi Jabatan Pada Pt Pacto Ltd Di Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4504. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p18>
- Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Herijanto, Pudji., Fiernaningsih, Nilawati., dan Santoso, Eko B. 2019. Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan pada Promosi Jabatan pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 13, No.1, ISSN 1987-726X
- Indriyani, N. (2016). Pengaruh faktor pendidikan, penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja pada promosi jabatan. (Studi Kasus pada KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Cabang Jepara. STAIN Kudus.
- Irfana, T. B., Agung, J. K., Diana, T. B., dan Rasyid, A. (2023). Pengaruh Disiplin dan Kepercayaan Pada Telecommuting Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Medan Satria. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 1-19.
- Januari, C. I., Utami, H. N., dan Ruhana, I. (2015). Pengaruh penilaian kinerja pada kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan PT telekomunikasi indonesia, tbk wilayah malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Juwita, K., dan Khalimah, U. (2021). Konsep dasar membangun loyalitas karyawan jilid II.
- Kodja, K., dan Jabid, A. W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Ternate. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 117–124.
- Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Brata, D. P. N., Efendi, M. Y., ... dan Anwar, A. F. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*. Yayasan Kita Menulis.
- Mahdona, Y. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan Pada Promosi Jabatan Di Rsi Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 3(6).
- Miswar, M. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja pada Promosi Jabatan. *Management and Accounting Research Statistics*, 4(1), 42-51.
- Novandalina, A., dan Budiyo, R. (2023). *Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Pada Promosi Jabatan Pada Skadron-31/ SERBUDi Kota Semarang*. 3(1).
- Noviyanti, D., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 68-79.
- Nurjanah, Z. A., Khan, M. A., Bukhari, E., Rianto, M. R., & Woestho, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 797-810.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Pudji Herijanto, Nilawati Fiernaningsih, E. B. S. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja karyawan pada Promosi Jabatan pada Perum Jasa Tirta 1 Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 35–45.
- Purwaningsih, A., dan Darmajaya, B. M. J. B. (2017). Informatics and Business Institute Darmajaya 14. In Z.A. *Psupaya Alam No.93 Labuhan Ratu* (Vol. 3, Nomor 1).
- Sekyi, E., Boakye, N. A., dan Ankumah, F. J. Analysing the Factors Influencing Employee Loyalty in the Hotel Industry in Takoradi, Ghana. Pradipta, R. N., dan Suhermin, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(7).
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. <https://www.belbuk.com/manajemen-sumber-daya-manusia-p-113.html>
- Sianipar, R., dan Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(1), 15-28.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siska dan 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.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan RdanD. In Penerbit Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., dan Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Pada Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Sumanti, I. C., Rumawas, W., dan Mukuan, D. D. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Pada Prestasi Kerja Karyawan Pada PT FIFGROUP Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(001).
- Sungkono, S. W., dan Dewi, I. M. (2017). *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Pada Promosi Jabatan di PT Bali Pawiwahan Coco Group* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Surito, S., Arifin, A. H., dan Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30-46.
- Triwandani, A., dan Wahyuni, D. U. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Spbu Ngaglik Surabaya*.
- Wardhani, D. P., Nur Annisa, N., dan Dwi Elfarina, D. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Pada Promosi Jabatan Pada Karyawan. In *Jurnal Manajemen Dayasaing* (Vol. 25, Nomor 1).
- Wati, D., Kusuma, M., dan Arianto, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Pada Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(1), 32-45.
- Wibawa, Y., Novandalina, A., dan Budiyo, R. (2023, December). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Pada Promosi Jabatan Pada Skadron-31/SERBU Di Kota Semarang. In *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* (Vol. 3, No. 1, pp. 293-299).
- Widayati, F., Fitria, H., dan Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja pada Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257.
- Witari, N. L. P. P. A., dan Hartati, P. S. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota

Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 528-540.

Wulandari, N. Y. C., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3302-3314.