

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERPEJA
KARYAWAN
KANTOR TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT
PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK**

***THE EFFECT OF PROMOTION POSITION AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
OFFICE TELKOM REGIONAL III WEST JAVA PT
TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK***

Shelma Febrina Citayanda Gayoni Karami ¹, Syarifuddin ²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹shelmafebrinal@gmail.com, ²syarifuddin1960@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk, serta bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif jenis penelitian analisis deskriptif. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik probability Sampling dengan jenis random sampling dengan jumlah responden sebanyak 64 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini, secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pelaksanaan promosi jabatan masuk dalam kategori baik, disiplin kerja masuk kedalam kategori baik dan mengenai kinerja karyawan juga masuk kedalam kategori sangat baik. Hasil uji secara parsial dan simultan (uji f), promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Kata kunci : Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.

Abstract

This research was conducted to determine the effect of job promotion and work discipline toward employee performance in Telkom Regional III West Java PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk and also find Telkom Regional III West Java PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

The method that used in this research in quantitative methods with descriptive analysis type. Sampling that using probability sampling techniques random sampling type, with a total of 64 respondents. The data analysis techniques used is multiple linear regression analysis.

Based on The result of this research, partially (t-test) showed that job promotion and work discipline is in the very good category, work discipline in the good category and the employee performance also in the very good category simultaneous test result (F test) job promotion and work discipline have a significant effect on employee performance of Telkom Regional III West Java PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Keywords: Job Promotion, Work Discipline, Employee Performance, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Perusahaan milik negara atau yang dikenal dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peran penting dalam perekonomian di Indonesia. Pembentukan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai salah satu instrumen negara yang mempunyai tujuan mencari keuntungan dan menjalankan peran untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tidak bisa diberikan lembaga pemerintah lainnya. Salah satu tujuan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mencari keuntungan menjadikan perusahaan harus lebih *responsive* terhadap kemajuan perekonomian di dunia. Untuk memenuhi perusahaan milik negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maka PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan

Sumber daya manusia menjadi salah satu investasi yang dimiliki oleh suatu Perusahaan. Peran Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak dapat memiliki tempat untuk bekerja. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja

karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut

Hal ini didukung oleh menurut ahli, menurut Hasibuan (2017: 107) berpendapat bahwa Promosi Jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan." Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta prestasi kerja yang tinggi sangat mengharapkan adanya Promosi Jabatan. Hal ini didukung oleh pendapat Saydam dalam Kadarisman (2012:133) yang menyatakan "Promosi merupakan idaman para pegawai, karena melalui promosi ini akan membawa pengaruh/motivasi dan peningkatan kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi."

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Pernyataan ini didukung oleh pendapat yang dinyatakan oleh Potral (2018:67) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat mempengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Octanira (2013) manfaat disiplin kerja yaitu dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dari penelitian tersebut penulis berniat untuk menulis sebuah judul "**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK**"

1.1 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Promosi jabatan terhadap kinerja Karyawan Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk ?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karayawan Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk ?
3. Bagaimana Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk ?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Promosi jabatan terhadap kinerja Karyawan Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Promosi Jabatan

Sedarmayanti (2017:135) Promosi adalah proses perubahan dari pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab lebih tinggi daripadawewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri pegawai pada waktu sebelumnya. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *author* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, dan penghasilannya semakin besar. Hasibuan 2017 : 108 Menurut Edwin B.Flipo promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan meningkatkan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

2.2 Disiplin Kerja

Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kedisiplinan adalah fungsioperatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya Hasibuan (2017:193). Hamali (2016:2014) Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Menurut Octarina (2013) manfaat disiplin kerja yaitu dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi parapegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tatatertib dan kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi para pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Sinabela (2012:21) berpendapat bahwa Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Selanjutnya Menurut Amstrong (2006:1) kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. hamper ssama dengan pendapat Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika

2.4 Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

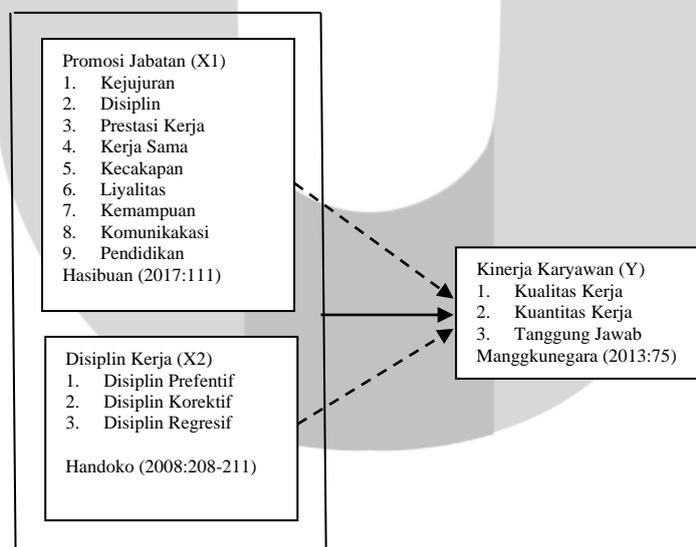
Promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang tinggi, dengan demikian promosi ini akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan

2.5 Hubungan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

menurut Kasmir (2016:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepada sesuai dengan perintah yang harus di kerjakan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar berikut :



Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- : Pengaruh secara simultan

2.7 Hipotesisi Penelitian

Penelitian ini memuat hipotesis sebagai berikut :

- a. Promosi Jabatan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Disiplin Kerja pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Promosi Jabatan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.8 Metode Penelitian

Metode perhitungan kuantitatif dan analisis deskriptif ialah metode pada penelitian ini. Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis penelitian ini dengan program pengolahan data SPSS ver. 26 digunakan sebagai alat bantu untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial (Uji T) dan simultan (Uji F). PT Telkom Kantor Telkom Regional III Jawa Barat di gunakan sebagai objek penelitian. Populasi yang di gunakan ialah 175 orang karyawan Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Penelitian ini menggunakan sampel 64 orang yang dihitung dengan rumus slovin dalam sugiono (2018:82). Sampel diambil menggunakan teknik *Random Sampling* yaitu sampel diambil secara acak.

Variabel yang diteliti, ialah sebagai berikut:

a. Variabel X (Bebas)

Promosi Jabatan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) ialah variabel bebas pada penelitian ini. Aspek penilaian untuk Promosi jabatan diukur dengan 9 (sembilan) aspek, menurut pendapat dari Hasibuan (2017) yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kecakapan, loyalitas, kemampuan, komunikasi, pendidikan.

Disiplin kerja di ukur dengan 3 (tiga) aspek, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif mungukur disiplin preventif berdasarkan indikator taat peraturan , mengukur disiplin korektif berdasarkan indikator sanksi lisan dan sanksi tegas dan mengukur disiplin progresif beedasarkan sanksi berat

b. Variabel Y (terikat)

Kinerja karyawan (Y) ialah variabel terikat pada penelitian ini. Menurut mangkunegara (2013:75) beberapa dimensi yang dapat menentukan kinerja karyawan yaitu “kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif”

3. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

3.1 Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Deskriptif

secara keseluruhan, dapat diindikasikan variabel Kinerja Karyawan (Y) tergolong ke dalam kategori sangat baik ialah 85.12% dengan artinya karyawan di Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk memiliki tingkat Kinerja Karyawan yang sangat baik. Secara keseluruh, variabel Promosi Jabatan (X1) tergolong pada kategori sangat baik, yaitu sebesar 90.59% yang memiliki arti bahwa karyawan Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk terealisasi dengan sangat baik. Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) tergolong pada kategori baik secara keseluruhan, yaitu sebesar 70.75% yang memiliki arti bahwa Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk telah memperhatikan kedisiplinan kerja dengan baik.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

dari olahan data regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh persamaan sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Standar coefficients		Standardized coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.714	.346	
Promosi jabatan	.747	.116	.648
Disiplin kerja	.225	.109	.209

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Gambar 2 Hasil Uji Regresi Berganda

Sumber: Hasil olahan data melalui SPSS 26

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,714 + 0,747 X_1 + 0,225 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,714. Artinya, jika Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 0.714.
- Nilai Koefisien Regresi variabel Promosi Jabatan (b_1) bernilai positif, yaitu 0,747. Artinya bahwa setiap peningkatan Promosi Jabatan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,747.
- Nilai Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja (b_2) bernilai positif, yaitu 0,225. Artinya bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Volume Penjualan akan meningkat sebesar 0,225.

c. Uji Hipotesis

1. Uji T (parsial)

Penguji secara parsial ialah menggunakan Uji T. Nilai dari t tabel pada signifikan $\alpha = 0,05$ dengan df adalah $t_{0,05(61)} = 2,000$. Berdasarkan tabel 2, hasil Uji T diinterpretasikan sebagai berikut:

- Variabel Promosi Jabatan (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} (6,415) > t_{tabel} (2,000)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Promosi Jabatan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} (2,068) > t_{tabel} (2,000)$ dan tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Uji F (Simultan)
Pengujian secara simultan ialah dengan menggunakan uji F. Tabel 3 menunjukkan hasil Uji F sebagai berikut.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.887	2	8.944	53.741	.000 ^b
	Residual	10.152	61	.166		
	Total	28.039	63			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Promosi Jabatan						

Gambar 3. Hasil Uji F

Sumber: Hasil olahan data melalui SPSS 26

Pada Tabel 3 Uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 53,741 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, kedua perhitungan, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel} (53,741 > 3,15)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri atas Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh secara simultan. Gambar 4 berikut menunjukkan nilai koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.626	.40795
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Promosi Jabatan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Gambar 4. Koefisien Determinasi

Sumber: Hasil olahan data melalui SPSS 26

Berikut adalah perhitungan dari koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,799)^2 \times 100\% = 63,8\%$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 63.8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 63.8% sedangkan sisanya 36.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, contohnya seperti faktor Kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Promosi adalah perpisahan yang memperbesar *author* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, dan penghasilannya semakin besar. Hasibuan (2017 : 108), sementara itu, Menurut Handoko (2008:208-211) dalam Halim 2016 dimensi-dimensi dari disiplin kerja terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan. Lalu disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut dan yang terakhir yaitu Disiplin Progresif mengandung pengertian perusahaan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Kedua Variabel Terikat tersebut menunjukkan Kejujuran, Disiplin, Prestasi kerja, Kecakapan, Loyalitas, kemampuan, Komunikasi, Pendidikan yang diasosiasikan oleh Divisi Telkom Regional III Disiplin Preventiv, Disiplin Korektif, dan disiplin Progresif yang Menguntungkan guna memicu Karyawannya untuk menampilkan perilaku Kinerja Karyawan di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja memengaruhi Kineja Karyawan pada Karyawan Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Berdasarkan hasil Analisis Deskriptif, Variabel Independen yang terdiri dari Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Kantor Telkom Regional III Jawa Barat secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori baik di mata Karyawan. Dari 35 pernyataan, kedua variabel Independen tersebut mendapat skor sebesar 84,67%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk I telah menciptakan Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja yang sesuai dengan keinginan Karyawan .

Variabel Promosi Jabatan (X1), berdasarkan tanggapan Responden, secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik. Ditunjukkan dengan total skor yang diperoleh variabel Promosi Jabatan, yaitu sebesar 90.59% . Hal tersebut menunjukkan bahwa Responden percaya perpisahan yang memperbesar *author* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, dan penghasilannya semakin besar. Di antara kesembilan belas pernyataan mengenai variabel Promosi Jabatan, pernyataan yang mendapat skor tertinggi adalah "*kejujuran adalah salah satu faktor dalam pertimbangan Promosi jabatan*" dengan persentase sebesar 91.56% dan termasuk ke dalam kategori Sangat Baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa bahwa Pertimbangan Promosi Jabatan salah satu faktornya adalah kejujuran.. Sementara walaupun masih dalam kategori Baik, pernyataan yang mendapat skor terendah adalah "*melakukan kesalahan yang fatal akan mendapatkan sanksi berupa pemecatan*", yaitu sebesar 69.37%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam pertimbangan dalam promosi jabatan, tidak di lihat dari Tingkat Pendidikan Responden.

Variabel Disiplin Kerja (X2), berdasarkan tanggapan Responden, secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik. Ditunjukkan dengan total skor yang diperoleh variabel kedisiplinan sangat diperlukan oleh suatu organisasi karena adanya kedisiplinan maka karyawan akan bersedia untuk menaati dan melaksanakan peraturan yang ada dan siap menerima sanksi apabila karyawan melakukan pelanggaran sesuai dengan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Di antara keenam pernyataan mengenai variabel Disiplin Kerja, pernyataan yang mendapat skor tertinggi adalah "*sanksi lisan(teguran)maupun tertulis bagi karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan*" dengan persentase sebesar 85.94% dan termasuk ke dalam kategori Sangat Baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan akan mendapatkan sanksi lisan (teguran) atau sanksi tertulis. Sementara walaupun masih dalam kategori Sangat Baik, pernyataan yang mendapat skor terendah adalah "*melakukan kesalahan yang fatal akan mendapatkan sanksi berupa pemecatan*", yaitu sebesar 63.12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang akan mendapatkan saksi berupa pemecatam, juka melakukan kesalahan yang fatal.

Variabel Kinerja Karyawan (Y), berdasarkan tanggapan Responden, secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik. Ditunjukkan dengan total skor yang diperoleh variabel Kinerja Karyawan , yaitu sebesar 85.12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Responden percaya kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,. Di antara kesepuluh pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan, pernyataan yang mendapat skor tertinggi adalah "*saya akan menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu*" dengan persentase sebesar 89.37% dan termasuk ke dalam kategori Sangat Baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden harus menunjukan rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. Sementara walaupun masih dalam kategori Sangat Baik, pernyataan yang mendapat skor terendah adalah "*kerapihan pegawai menjadi penilaian kinerja*", yaitu sebesar 79.06%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam penilaian kinerja, responden harus memerhatikan kerapihan.

Sementara itu variabel Promosi Jabatan (X1) memiliki nilai thitung yang lebih besar daripada nilai ttabel (6.415 > 2.000) dan nilai signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat ketelitian (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Promosi Jabatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Besarnya pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50.7%, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama,

kecakapan, loyalitas, kemampuan, komunikasi, dan komunikasi di Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai thitung yang lebih besar daripada nilai ttabel ($2.068 > 2.000$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat ketelitian ($0,043 < 0,05$), maka H₀ ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 13.1%, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Preventif, disiplin Korektif, dan disiplin Progresif di Kantor Telkom Regional III Jawa Barat PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Variabel Bebas (X) yang terdiri atas Promosi Jabatan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Bebas, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh Nilai Fhitung yang lebih besar daripada nilai Ftabel ($53.741 > 3,15$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat ketelitian ($0,000 < 0,05$). Sedangkan besarnya pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh Koefisien Determinasi (R²), yaitu sebesar 63.8%; sedangkan sisanya sebesar 36.2% merupakan pengaruh dari faktor lain, contohnya faktor kompensasi yang tidak Peneliti gunakan pada Penelitian ini.

4. Kesimpulan

- 1) Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan
Merujuk kepada hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t), Variabel Promosi Jabatan (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Menujuk kepada hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t), variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y)
- 3) Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Merujuk kepada hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F), Variabel Bebas (X) yang terdiri atas Promosi Jabatan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Bebas, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh Koefisien Determinasi (R²), yaitu sebesar 63.8%; sedangkan sisanya sebesar 36.2% merupakan pengaruh dari faktor lain, contohnya faktor kompensasi, yang tidak Peneliti gunakan pada Penelitian ini.

5. Daftar Pustaka:

- [1] Adi, I. P. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- [2] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 (cet. ke-7)*. Semarang : Universitas Diponegoro .
- [3] Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [4] Pramitasari, T. D. (2018). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja pada Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (PERSERO) di Kabupaten Situbondo. *Perilaku dan Strategi Bisnis Vol6 No.1* , 21-36.
- [5] Priyanto, D. (2017). *Panduan Praktis Olahan data Menggunakan SPSS* . Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [6] Sarwono, J. (2013). *12 Jurus Ampuh SPSS untuk Riset Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [7] Sedarmayanti . (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Adimanita .
- [8] Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [9] sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (cet ke-28)*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sutrisno, H. (2004). *Analisis Regresi* . Yogyakarta: Andi