

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk-CABANG SISINGAMANGARAJA MEDAN**

**DANNU BAGAS UTAMA, CAHYO PRAMONO, SUWARNO**

Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi  
danuutama31@gmail.com

**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. Astra International Tbk-Cabang SM Raja Medan. The population in this study were all employees of the production section of PT. Astra International Tbk-Cabang SM raja Medan 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. Astra International Tbk-Cabang SM Raja Medan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan bagian produksi PT. Astra International Tbk-Cabang SM Raja Medan 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 koefisien determinasi parsial. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS versi 21. Hasil analisis regresi dari disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap 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 terhadap promosi jabatan, dengan koefisien regresi sebesar 1,028 yang berarti peningkatan pada prestasi kerja akan diikuti oleh peningkatan promosi jabatan. loyalitas kerja berpengaruh negatif terhadap 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*

## A. Pendahuluan

PT. Astra International Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang jaringan jasa penjualan, perawatan perbaikan dan penyediaan sukucadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk. Auto 2000 saat ini memiliki 124 outlet yang telah diotorisasi. 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. Astra International Tbk 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.

Banyak fenomena yang timbul di PT. Astra International Tbk Medan, dan banyak permasalahan sumberdaya manusia yang masih terlihat, diantaranya yaitu disiplin kerja masing-masing karyawan masih relatif rendah. Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kepatuhan pada jam kerja karyawan, adanya beberapa orang karyawan yang sering datang terlambat. Dalam hal Prestasi kerja, fenomena yang timbul di PT. Astra International Tbk Medan yaitu, prestasi kerja karyawan yang tidak di apresiasi oleh perusahaan atau kurang dihargai dari segi saat mendapatkan prestasi di kejuaraan-kejuaraan internal perusahaan.

Fenomena selanjutnya yang ada pada PT. Astra International Tbk Medan yaitu, mengenai loyalitas. Dimana karyawan yang kurang memahami aktifitas – aktifitas perusahaan ( pelayanan jasa otomotif ) dan adanya karyawan yang keluar dan masuk tidak sesuai jam kerja. Terakhir fenomena yang timbul di PT. Astra International Tbk Medan, yaitu promosi jabatan masih berdasarkan senioritas dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih diprioritaskan dalam promosi jabatan. Seseorang yang belum dapat dikategorikan senior ternyata mampu berprestasi lebih baik dan tingkat pendidikan menjadi hal penting dalam pemberian promosi karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi jabatan yang dapat diberikan.

## B. Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra International – Cabang SM Raja Medan sebanyak 65 karyawan. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang tidak terlalu besar, dan populasi yang dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan, maka penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Disiplin Kerja (X1), Prestasi Kerja (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) serta sebuah variabel terikat yaitu Promosi Jabatan (Y). Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini dengan teknik analisis regresi linear berganda.

**C. Hasil dan Pembahasan**

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	<b>7.777</b>	3.328		2.337	.023			
Disiplin	<b>.250</b>	.094	.286	2.647	.010	.658	.321	.211
Prestasi kerja	<b>.486</b>	.095	.579	5.121	.000	.755	.548	.408
Loyalitas	<b>-.030</b>	.099	-.029	-.305	.762	.403	-.039	-.024

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,777 + 0,250 X_1 + 0,486 X_2 - 0,030 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai promosi jabatan (Y) adalah sebesar 7,777 satuan.
- Jika terjadi peningkatan disiplin sebesar 1, maka promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,250 satuan.
- Jika terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar 1, maka promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar 0,486 satuan.
- Jika terjadi peningkatan loyalitas sebesar 1, maka promosi jabatan (Y) akan meningkat sebesar -0,030 satuan.

**2. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)**

**Tabel Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Sd Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.777	3.328		2.337	.023					
Disiplin	.250	.094	.286	<b>2.647</b>	<b>.010</b>	.658	.321	.211	.543	1.841
Prestasi kerja	.486	.095	.579	<b>5.121</b>	<b>.000</b>	.755	.548	.408	.495	2.022

Loyalitas	-.030	.099	-.029	<b>-.305</b>	<b>.762</b>	.403	-.039	-.024	.708	1.413
-----------	-------	------	-------	--------------	-------------	------	-------	-------	------	-------

a. Dependent Variable:  
 Promosi jabatan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Hubungan disiplin terhadap promosi jabatan.  
 Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:  
 Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$   
 Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$   
 $t_{hitung}$  sebesar 2,647 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 2,647 > t_{tabel} 1,999$  dan signifikan  $0,010 > 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.
- 2) Hubungan prestasi kerja terhadap promosi jabatan.  
 Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:  
 Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$   
 Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$   
 $t_{hitung}$  sebesar 5,121 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,121 > t_{tabel} 1,999$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.
- 3) Hubungan loyalitas terhadap promosi jabatan.  
 Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:  
 Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$   
 Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$   
 $t_{hitung}$  sebesar -0,305 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,999 dan signifikan sebesar 0,601, sehingga  $t_{hitung} -0,305 < t_{tabel} 1,999$  dan signifikan  $0,762 > 0,05$ , maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan loyalitas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

**Tabel Uji F  
 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690.212	3	230.071	<b>32.312</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	434.342	61	7.120		
	Total	1124.554	64			

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin, Prestasi kerja

b. Dependent Variable: Promosi jabatan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 32,312 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah menggunakan rumus ( $F_{tabel} = F(K : n-k) = F(3:62) = 2.75$ ) jadi nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2.75. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} 32.312 >$  nilai  $F_{tabel} 2.75$ . maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin, prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

### 3. Uji Determinasi

#### Tabel Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.783 <sup>a</sup>	.614	.595	2.66840	.614	32.312	3	61	.000	2.531

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Disiplin, Prestasi kerja

b. Dependent Variable: Promosi jabatan

Besarnya nilai *Adjusted R Square* 0,595 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 60% promosi jabatan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin, prestasi kerja dan loyalitas. Sedangkan sisanya 100% - 60% = 40% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kecakapan, komunikatif, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Nilai R sebesar 0.783 menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat antara Disiplin Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan

#### D. Penutup

Disiplin dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk-Cabang SM Raja Medan, sedangkan Loyalitas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT Astra International Tbk-Cabang SM Raja Medan. Variabel yang paling dominan adalah variabel Prestasi Kerja. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memenuhi peraturan selalu pulang sesuai waktu yang sudah ditetapkan perusahaan dan memberikan apresiasi kepada karyawan tersebut, mempertahankan karyawan yang selalu meningkatkan kinerjanya dan mencapai target, dan memberikan sebuah apresiasi seperti kompensasi, mempertahankan karyawan yang memiliki pengetahuan tentang latar belakang perusahaan serta disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang berpikir bahwa promosi jabatan tidak hanya dilihat dari tingkat pendidikannya saja dengan solusi pimpinan akan memberikan sebuah pemahaman yang dapat diterima karyawan bahwa kenaikan jabatan bukan hanya dari tingkat pendidikan saja tapi termasuk juga prestasi kerja yang baik, disiplin kerja.

#### Daftar Pustaka

- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.  
 Sidanti,  
 Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.  
 Jakarta.

- Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Cetakan pertama. Medan: USU Press.
- SumiatiParamban, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
- Rofi, A. N. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.
- Alia DwiSiska. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada PT. Agung Automall
- Eliana Febisica Mandiangan. 2015. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali
- Maretha Anjani Pratiwi. 2013. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) KC Bekasi
- Zulfikar Suparman. 2015. Pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar
- Tajuddin, S.J. 2012. Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
- Mandiangan, E. F., dan Rahyuda, A.G. 2015. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas kerja terhadap Promosi jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali.
- Andhara, S.D., Utami, H.N., dan Yuniadi, M. 2015. Pengaruh Senioritas dan Loyalitas kerja Terhadap promosi Jabatan.
- Judas, Agnetha. 2013. Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado.
- Wuryanto, Danu Adi. 2012. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press).