

## **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES YOGYAKARTA**

**Ariyanto, Dwi Retno Sriharjanti**

Program Studi Manajemen Universitas Cendikia Mitra Indonesia

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

### **ABSTRAK**

Dunia kerja kini dituntut membangun kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran promosi jabatan, disiplin kerja dan Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Yogyakarta. Menurut Adi, dkk (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Dari Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, Uji f, Uji t, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi ( $R_2$ ) sebesar 0,362 atau 36,2%. Artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja sebesar 36,2%. Sedangkan sisanya 0,638 atau 63,8% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti saat ini.

**Kata kunci :** Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*The world of work is now required to build high employee performance for company development. This study aims to find out how the description of promotion, work discipline and employee performance at PT Telkom Akses Yogyakarta. According to Adi, et al., (2019) which states that there is a positive and significant effect of promotion and work discipline on employee performance.*

*This research uses descriptive and verification methods using a quantitative approach. The population in this study were 40 respondents. The sampling technique used in this research is purposive sampling. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis, f test, t test, and the coefficient of determination.*

*Based on the results of this study indicate that promotion partially has a significant effect on employee performance, work discipline partially has a significant effect on employee performance, and promotion and work discipline simultaneously affect employee performance. The result of the coefficient of determination ( $R_2$ ) is 0.362 or 36.2%. This means that employee performance is influenced by promotion and*

*work discipline by 36.2%. While the remaining 0.638 or 63.8% is influenced by other factors and variables not examined by the current researcher.*

**Keywords:** *Position Promotion, Work Discipline, and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Pada awal tahun 2015 negara Indonesia mulai dihadapkan dengan perdagangan bebas dikawasan Asia yaitu Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) masa dimana negara anggota ASEAN saling berkompetisi utamanya dalam sektor ekonomi, termasuk sektor Jasa Telekomunikasi keuangan atau perbankan. Demikian juga dalam dunia Telekomunikasi, khususnya dalam Telekomunikasi berbasis Jaringan atau backbond. Saat perkembangan Telekomunikasi sangatlah berkembang dengan pesat tentu saja perkembangan ini sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Ketika kinerja seorang karyawan baik dan berkualitas maka suatu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang pesat dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, mengkoordinasi dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal.

### **1. Promosi Jabatan**

- a. Pengertian Promosi Jabatan
- b. Dasar-Dasar Promosi Jabatan
- c. Menurut Hasibuan dalam Khoirul (2015) pedoman dasar mempromosikan karyawan adalah sebagai berikut :
  - 1) Pengalaman (*senioritas*)
  - 2) Kecakapan (*ability*)
  - 3) Kombinasi pengalaman dan kecakapan
- d. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan  
Menurut Mangkuprawira (2004:169) promosi jabatan mempunyai manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan yaitu sebagai berikut:
  - 1) Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
  - 2) Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
  - 3) Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.
  - 4) Pendapat yang diungkapkan Simamora (1999:587) bahwa manfaat promosi jabatan adalah sebagai berikut :
- e. Syarat-syarat Promosi Jabatan.  
Menurut Siagian (2009) syarat-syarat promosi jabatan adalah sebagai berikut
  - 1) Pengalaman
  - 2) Tingkat Pendidikan
  - 3) Loyalitas
  - 4) Kejujuran

- 5) Tanggung Jawab
  - 6) Kepandaian bergaul.
  - 7) Prestasi kerja.
  - 8) Inisiatif dan Kreatif
- f. Indikator Promosi Jabatan
- Menurut Ardana dkk (2012) bahwa promosi jabatan diukur dengan indikator sebagai berikut:
- 1) Memiliki kemampuan yang lebih tinggi.
  - 2) Lama bekerja.
  - 3) Gagasan yang lebih luas.
  - 4) Manajerial yang rasional.
  - 5) Prestasi/hasil pekerjaan yang tinggi.
  - 6) Kesetiaan terhadap organisasi.
  - 7) Bertanggung Jawab.

## **2. Disiplin Kerja**

- 1) Disiplin diri
  - 2) Disiplin kelompok.
  - 3) Disiplin preventif.
  - 4) Disiplin korektif
  - 5) Disiplin progresif
- a. Pendekatan Disiplin Kerja
- Ada 3 pendekatan disiplin yaitu sebagai berikut.
- 1) Pendekatan disiplin modern
  - 2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi.
  - 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan.
- b. Indikator Disiplin Kerja
- Menurut Harlie (2010) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:
- 1) Selalu hadir tepat waktu.
  - 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran.
  - 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja.
  - 4) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien.
  - 5) Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya.
  - 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi.
  - 7) Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas.
  - 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.
- c. Sanksi Disiplin Kerja
- Menurut Hartatik (2014:202) pemberian hukuman atau sanksi dalam upaya penegakan disiplin sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar pemberian hukuman bisa efektif dalam membina disiplin, hendaknya dilakukan secara bertahap.
- Berikut ini beberapa pendapat para ahli tentang pemberian hukuman secara bertahap. Menurut Sondang (2006) pemberian hukuman bertahap tersebut adalah sebagai berikut:
- 1) Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
  - 2) Penundaan kenaikan gaji berkala.
  - 3) Penundaan kenaikan pangkat.
  - 4) Pembebasan dari jabatan.

- 5) Pemberhentian sementara.
- 6) Pemberhentian atas permintaan sendiri.
- 7) Pemberhentian dengan hormat atas tidak permintaan sendiri.

Menurut Winardi (2001) mengatakan bahwa untuk mengajukan disiplin, harus terdapat sejumlah peraturan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tindakan seperti :

- 1) Peraturan –peraturan perusahaan yang mencakup sejumlah hukum bagi pihak yang melanggarnya.
- 2) Ketentuan-ketentuan yang diberikan pada pegawai tentang apa yang diharapkan mereka.
- 3) Prosedur-prosedur *feed back* yang memberitahukan kepada mereka bagaimana hasil pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar-standar yang diharapkan.
- 4) Penelitian objektif tentang kasus individual sebelum diadakan tindakan-tindakan penertiban.
- 5) Konsultasi yang disertai penerapan-penerapan sanksi yang cepat apabila dianggap perlu.

Menurut Siswanto (2003) mengatakan bahwa secara umum, sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja dapat dibedakan atas sanksi disiplin berat, disiplin sedang, dan disiplin ringan.

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai pendapat yang dirumuskan oleh Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan bahwa:

$Human\ Performance = Ability + Motivation$   
 $Ability = Knowledge + Skill$   
 $Motivation = Attitude + Situation$

- 1) Faktor Kemampuan.
- 2) Faktor Motivasi

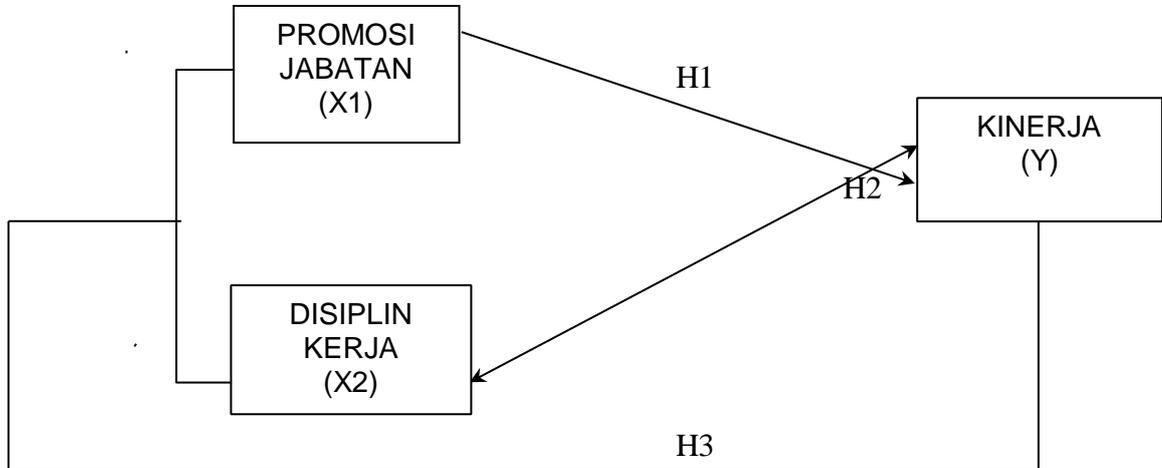
#### c. Indikator Kinerja

Menurut Bernadin dalam Rojikin (2015) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

### A. Kerangka Konsep

Seperti pada umumnya suatu organisasi, kinerja anggota organisasi merupakan hal yang utama yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang dalam hal ini adalah karyawan PT Telkom Akses Yogyakarta. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah promosi jabatan, disiplin kerja.



Gambar 2.1 Kerangka konsep

### B. Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Yogyakarta.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Yogyakarta.
3. Secara simultan ada pengaruh promosi jabatan, disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

### A. Metode Penelitian

1. Sumber Data
  - a. Data Primer
  - b. Data Sekunder
2. Populasi dan Sampel
  - a. Populasi  
Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.
  - b. Sampel  
Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang karakteristiknya akan diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi.

## B. Metode Pengumpulan Data

### 1. Metode Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Sugiyono, 2010).

### 2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban pertanyaan itu.

### 3. Dokumentasi

Tujuan dari dokumentasi adalah untuk mengumpulkan data-data yang tidak diterangkan dalam wawancara. Studi dokumentasi merupakan suatu cara mengumpulkan data pendukung yang ditandai berupa segala catatan tertulis maupun gambar-gambar yang dibutuhkan dalam penelitian mengenai promosi jabatan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta.

### 4. Kuesioner

Metode Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan.

## C. Skala Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel promosi jabatan, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja yang diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Untuk tingkat kepentingan atau harapan diberikan lima penelitian dengan bobot sebagai berikut:

- |   |   |
|---|---|
| 1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot        | 5 |
| 2. Jawaban Setuju (S) diberi bobot                | 4 |
| 3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi bobot        | 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot         | 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot | 1 |

## D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu yang menjadi objek pengamatan, sering juga faktor yang berperan dalam penelitian, sering juga disebut dengan faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti. . Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen, dengan rincian sebagai berikut:

1. Variabel Independen meliputi :
  - a. Promosi jabatan ( $X_1$ )  
Indikator variabel promosi jabatan
  - b. Disiplin kerja ( $X_2$ )  
Indikator variabel disiplin kerja
2. Variabel Dependen
  - a. Kinerja karyawan (Y)  
Indikator Kinerja karyawan
    - 1) Kualitas

- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

### E. Uji Instrumen

Uji ini dilakukan untuk menguji instrument itu baik atau tidak. Uji instrumen dalam penelitian ini yang digunakan adalah uji validitas dan uji realibilitas.

#### 1. Uji Validitas

Validitas pada dasarnya kata “valid” mengandung makna yang sinonim dengan kata “good”. Validitas dimaksudkan sebagai pengukur kemampuan atribut-atribut dalam variabel (Ferdinand, 2014:217). Dan menurut Ghazali (2013:45), uji validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dihitung menggunakan aplikasi SPSS. Untuk mengukur realibilitas dilakukan dengan menghitung uji stastik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach’s Alpha  $> 0,6$ .

### F. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

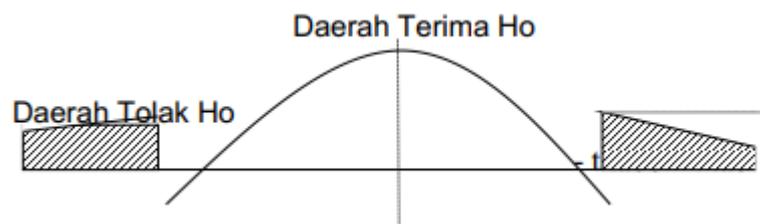
- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinieritas
- c. Uji Heteroskedastisitas
- d. Uji Autokorelasi

#### 2. Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (Mafi dan Rudianto, 2014:356). Secara umum, analisis regresi pada dasarnya merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen.

#### 3. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011:185). Pada uji stastitik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

4. **Uji F**

Uji stastitik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam uji F pengambilan keputusan menggunakan kriteria sebagai berikut (Ghazali, 2013: 98).

1) Hipotesis statistic

Ho :  $b_1, b_2 = 0$ , artinya variabel promosi jabatan, disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Ha :  $b_1, b_2 \neq 0$ , artinya variabel promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Signifikansi menggunakan 5% atau 0,05. Menentukan nilai F hitung untuk menguji signifikansi dari koefisien regresi antara variabel independent yaitu promosi jabatan, disiplin kerja dengan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

3) Menentukan F tabel yang diperoleh dari tabel distribusi F dengan memberikan taraf signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasannya ( $n - k - 1$ ).

4) Menentukan kriteria pengujian

Ho ditolak dan Ha diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

5) Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel.

Jika Ho diterima maka promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika Ho ditolak maka promosi jabatan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghazali, 201)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Data Responden**

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 - 29 tahun	21	45,6
2	30 - 39 tahun	20	43,4

3	40 - 49 tahun	4	8,7
3	> 50 tahun	1	2,1
	Total	46	100

Sumber : data diolah

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa usia responden yang usianya 20-29 tahun sebanyak 21 responden atau 45,6%, sedangkan usia 30 –39 tahun sebanyak 20 responden atau 43,4%, selanjutnya usia 40 – 49 tahun sebanyak 4 responden atau 8,7%. Sedangkan responden dengan usia > 50 tahun sebanyak 1 responden atau 2,1%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

N NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Peperempuan	44	95,65
2	Laki-laki	2	4,35
	Total	46	100

Sumber : data diolah

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden untuk laki-laki sebanyak 44 responden atau 95,65%, sedangkan perempuan sebanyak 2 responden atau 4,35%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	7	15,2
2.	SMK	25	54,3
3.	Strata1/Strata2	14	30,4
	Jumlah	40	100

**B. Uji Instrumen Penelitian**

**1. Uji Validitas**

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, untuk meyakinkan bahwa instrumen mempunyai validitas tinggi, maka dipandang perlu menguji tingkat kevalidan melalui kegiatan uji coba.

**2. Uji Reliabilitas**

*Reliabilitas* menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk dijadikan sebagai alat ukur data, apabila instrumen tersebut memiliki koefisien realibilitas yang tinggi. Untuk menentukan

realibilitas angket digunakan rumus Alpha Cronbach. Berdasarkan uji realibilitas instrumen menggunakan program SPSS di dapat data sebagai berikut :

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Autokorelasi

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

- a. Konstanta ( $a$ ) = 21.055  
Nilai konstanta 21.055 berarti apabila tanpa ada variabel  $X_1$  (promosi jabatan),  $X_2$  (disiplin kerja), masih ada kinerja karyawan sebesar 21.055 satuan.
- b. Promosi Jabatan ( $b_1$ )= 0,448  
Berarti variabel promosi jabatan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,448 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika promosi jabatan ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,448 satu satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.
- c. Disiplin Kerja ( $b_2$ )= 0,366  
Berarti variabel Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,366 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,366 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

#### 6. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial variabel promosi jabatan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 7. Uji F

Uji hipotesis secara simultan yaitu menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh variabel independen secara simultan. Jadi menguji signifikansi ketiga variabel promosi jabatan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar Pkemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berarti semakin tinggi kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependen.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh promosi jabatan, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan (PT Telkom Akses Yogyakarta.), maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :
$$Y = 21.055 + 0,448X_1 + 0,366X_2$$
Menunjukkan bahwa promosi jabatan, disiplin kerja berpengaruh positif, dengan variabel disiplin kerja dan promosi jabatan yang sama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Telkom Akses Yogyakarta.
2. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk  $X^1 = 2.782$ ,  $X^2 = 2.454$ , dengan tingkat signifikansi 2.01669. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk  $X^1$ , t hitung sebesar 2.782, > t tabel sebesar 2.01669 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan untuk promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Untuk  $X^2$ , t hitung sebesar 2.782 > t tabel sebesar 2.01669 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil pengujian uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan, disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT Telkom Akses Yogyakarta. secara bersama-sama, karena nilai F hitung = 8.887 > F tabel 2,09.
4. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas promosi jabatan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini adalah 4,30%. Sedangkan sisanya yaitu 95,70 dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

## B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Agar kinerja karyawan PT Telkom Akses Yogyakarta. tetap tinggi, maka perusahaan tetap harus mempertahankan atau dapat meningkatkan promosi jabatan dan disiplin kerja.
2. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Yogyakarta.. Memperhatikan faktor yang menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan diantaranya adalah disiplin kerja untuk itu pimpinan harus selalu memperhatikan dan selalu mengawasi agar disiplin kerja karyawan di PT Telkom Akses Yogyakarta tetap baik dan akan semakin tinggi hasil kerjanya.
3. Disiplin kerja kerja berpengaruh positif tetapi tidak dominan terhadap kinerja, oleh karena itu pimpinan hendaknya memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga pegawai bisa bekerja dengan lebih baik dan lebih disiplin lagi.
4. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel promosi jabatan, disiplin kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lainnya yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Agrawal, Govind P. 2002. *Fiber-Optic Communication Systems*, Siregar, Rustam E. Dr. “Dasar-dasar Telekomunikasi Serat Optik”

Telekomunikasi, PT perumtel, Jakarta , 1981. Djajaatmadja, Bambang Iriana, Hukum Telekomunikasi dan Perannya Dalam. Pembangunan Nasional

Sejarah Singkat PT Telekomunikasi Indonesia Tbk | MY INTERSHIP · (wordpress.com) ·

Arikunto, S. 2006. *Procedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Ed Revisi VI*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Mudiarta Utama, I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Bagia, I Wayan dkk . 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* .Vol 4.

Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana

Hasibuan, Malayu S.P.2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P.2007 *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kusmilah. 2019 Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten, Skripsi. Klaten: Unwidha Klaten

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia..Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA

Mangcuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia

M. Harlie. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di

Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11 No.2: Hal.118.

Nur Indriantoro, Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi*. Yogyakarta: BPFE.

Pomalingo, Rivky. Mandey, Silvy L. & Uhing, Yante. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 15 .