

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA KABUPATEN TANGERANG

Alfina Putri Septiyani¹, Nurhadi², Seno Sudarmono Hadi³
alfinaputriiii19@gmail.com¹, nurhadi.nhd@bsi.ac.id², seno.ssh@bsi.ac.id³
Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu baik tidaknya kinerja perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan menjadi sorotan dari pimpinan agar bekerja sesuai dengan regulasi dan standar kerja yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data primer dengan pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 50 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,733 > t$ tabel $2,012$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung $5,595 > t$ tabel $2,012$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ serta terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $111,196 > 3,195$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$. Determinasi simultan variabel disiplin kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap Kinerja (Y) dalam memberikan kontribusi sebesar 82,6% dan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak penulis teliti.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACTS

Employee performance is a determining factor in whether the company's performance is good or not, therefore employee performance is in the spotlight of the leadership so that they work in accordance with applicable regulations and work standards. This research aims to determine the partial or simultaneous influence of work discipline and position promotion on employee performance at PT Victory Chingluh Indonesia, Tangerang Regency. The research method used is descriptive quantitative with primary data collection techniques with data collection in the form of questionnaires distributed to respondents as many as 50 employees. The results of this research show that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance with a t value of $5.733 > t$ table 2.012 or a sig value of $0.000 < 0.05$ and promotion has a positive and significant effect on performance with a t value of $5.595 > t$ table 2.012 or a sig value of $0.000 < 0.05$ and there is a positive and significant simultaneous influence of work discipline and promotion on employee performance with an F value of $111.196 > 3.195$ or a sig value of $0.000 < 0.05$. The simultaneous determining variable of work discipline (X1) and promotion (X2) on performance (Y) in contributing by 82.6% and friendship by 17.4% is influenced by other factors that the author did not examine.

Keywords: Work Discipline, Position Promotion, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia di tahun 2021 mengalami pertumbuhan yang relatif di bawah capaian target yang ditetapkan pemerintah. Aktivitas bisnis perusahaan yang ada di Indonesia tentunya tidak akan terlepas dari pengaruh kondisi perekonomiannya. Kondisi perekonomian Indonesia yang fluktuatif menyebabkan ketidakpastian perekonomian Indonesia. Kondisi ini disebabkan oleh penurunan pemasukan keuangan negara dari

berbagai sektor ekonomi. Namun pemerintah menerapkan berbagai kebijakan ekonomi untuk pelaku usaha dan semua warga Indonesia untuk menjalankan ekonomi negara.

Mengelola organisasi atau perusahaan diperlukan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berkualitas dan handal dalam mencapai sasaran strategis dan tujuan yang telah ditetapkan, sebagian besar perusahaan melakukan pengembangan karyawan dalam program pelatihan dan pendidikan. Tujuan pengembangan tersebut guna mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga regenerasi kepemimpinan dapat berjalan dengan baik dan hasil kerja dapat berjalan sesuai dengan standar perusahaan.

Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting dalam koordinasi kerja antar karyawan, karyawan dituntut untuk patuh dan taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan agar terwujud keharmonisan kerja antar sesama karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sutrisno disiplin adalah kemampuan individu untuk mengikuti aturan, tata kerja, atau disiplin yang ada, seperti tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik formal maupun informal.(Pratiwi & Pemasari, 2022). Pendapat lain dari Sinambela, Disiplin kerja adalah kemampuan dan kemauan karyawan untuk berkomunikasi satu sama lain sehingga mereka dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif dan mematuhi jadwal utama. (Wicara, 2022).

Selanjutnya menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa“Dicipline is management action to enforce organization standars” dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. (Suwardewa, Widnyana, & Sukadana, 2022).

Berkaitan dengan permasalahan yang terjadi pada tempat penelitian, penulis mencoba menggali lebih banyak mengenai disiplin kerja pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mengambil sekunder berupa penilaian kinerja dari perusahaan. Berdasarkan pengamatan dilapangan ditemukan masih adanya karyawan yang belum mematuhi peraturan disiplin kerja seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat dan ketidakhadiran kerja karyawan, sehingga mengganggu jalannya aktifitas kerja karyawan. Penilaian disiplin kerja pada karyawan dilihat dari frekuensi kehadiran kerja karyawan yaitu jumlah ketidakhadiran karyawan dan jumlah datang terlambat karyawan. Berdasarkan hasil tersebut belum sesuai dengan kepatuhan dan ketaatan peraturan kerja yang berlaku di perusahaan.

Promosi Jabatan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah promosi jabatan, dengan adanya promosi jabatan dalam suatu perusahaan akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Promosi jabatan merupakan salah satu sarana motivasi bagi karyawan dalam mencapai jenjang karir yang diharapkan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan menyatakan promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. (Zainudin, 2019).

Pendapat lain dari Ritonga dan Lubis promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. (Faridah Nur, Muryati, 2023).

Selanjutnya pendapat lain dari Edwin B Flippo mengatakan bahwa promosi jabatan adalah perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab.(Maspawati Tokang & Andi

Supriadi, 2022).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Berkaitan dengan permasalahan yang terjadi pada tempat penelitian, penulis mencoba menggali lebih banyak mengenai promosi jabatan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mengambil sekunder berupa penilaian kinerja dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian promosi jabatan kepada karyawan di setiap tahunnya mengalami penurunan. Penilaian pemberian promosi jabatan pada karyawan dilihat dari kemampuan, pengalaman, loyalitas, kepandaian bergaul, inisiatif dan kreatif.

Penurunan promosi jabatan ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan, dimana karyawan menjadi kurang bersemangat dalam mengejar jenjang karir, sehingga dapat menghambat dalam pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Kinerja Karyawan

Berkaitan dengan kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis mencoba menggali lebih banyak fenomena mengenai kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mengambil sekunder berupa penilaian kinerja karyawan dari perusahaan. Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan mengalami kejadian fluktuatif pada tiga tahun terakhir. Penilaian kinerja pada karyawan dilihat dari standar penilaian yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, perilaku, kehadiran dan keterlibatan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Lely Balqis Hasanah, 2023).

Menurut para ahli Mangkunegara mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.(Suhardi Sartika Dewi, Arie F. Kawulur, 2022).

Menurut Andri mayo Kinerja adalah kombinasi antara kemampuan individu, motivasi dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik terjadi ketika individu memiliki keterampilan yang sesuai, motivasi yang tinggi dan kesempatan untuk berkinerja. (Husiyanti, 2024).

Selanjutnya pendapat lain menurut Ramadhani Kinerja merupakan hasil kolerasi antara tiga elemen kunci, antara lain kapasitas, semangat karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta etos kerja dan tingkat tanggung jawabnya. Semakin signifikan masing-masing faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.(Raymond, Siregar, Putr, Indrawan, & Simanjuntak, 2023).

Hasil kerja karyawan merupakan faktor penentu baik tidaknya kinerja perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan menjadi sorotan dari pimpinan agar bekerja sesuai dengan regulasi dan standar kerja yang berlaku, namun peningkatan kinerja tidak mudah dilakukan karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi didalam penelitian ini ialah seluruh karyawan divisi sample room di PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang yang berjumlah 50 karyawan.

Sampel yang diambil oleh peneliti adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel ialah seluruh karyawan divisi sample room di PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang yang berjumlah 50 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dan apabila nilai r hitung (yang dapat dilihat pada kolom *pearson correlation* untuk setiap pernyataan) lebih besar daripada nilai r tabel, maka pernyataan tersebut dapat dianggap valid. (Sugiyono, 2017)

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (R Hitung)	R Table	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Kerja 1	0,613	0,279	Valid
	Disiplin Kerja 2	0,666	0,279	Valid
	Disiplin Kerja 3	0,704	0,279	Valid
	Disiplin Kerja 4	0,748	0,279	Valid
	Disiplin Kerja 5	0,772	0,279	Valid
	Disiplin Kerja 6	0,696	0,279	Valid
	Disiplin Kerja 7	0,599	0,279	Valid

Sumber: Data Olahan (2024)

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Validitas Promosi Jabatan (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (R Hitung)	R Table	Keterangan
Promosi Jabatan (X2)	Promosi Jabatan 1	0,558	0,279	Valid
	Promosi Jabatan 2	0,748	0,279	Valid
	Promosi Jabatan 3	0,682	0,279	Valid
	Promosi Jabatan 4	0,705	0,279	Valid
	Promosi Jabatan 5	0,728	0,279	Valid
	Promosi Jabatan 6	0,776	0,279	Valid
	Promosi Jabatan 7	0,644	0,279	Valid
	Promosi Jabatan 1	0,558	0,279	Valid

Sumber: Data Olahan (2024)

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (R Hitung)	R Table	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1 Kinerja Karyawan	0,725	0,279	Valid
	2 Kinerja Karyawan	0,584	0,279	Valid
	3 Kinerja Karyawan	0,676	0,279	Valid
	4 Kinerja Karyawan	0,780	0,279	Valid
	5 Kinerja Karyawan	0,726	0,279	Valid

6	Kinerja	Karyawan	0,762	0,279	Valid
7	Kinerja	Karyawan	0,757	0,279	Valid
8	Kinerja	Karyawan	0,604	0,279	Valid
9	Kinerja	Karyawan	0,683	0,279	Valid
10	Kinerja	Karyawan	0,755	0,279	Valid
11	Kinerja	Karyawan	0,509	0,279	Valid
12	Kinerja	Karyawan	0,611	0,279	Valid

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 1,2 dan 3. hasil uji validitas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung secara keseluruhan menunjukkan r hitung $>$ r tabel 0,279 maka semua item pernyataan pada semua indikator variabel adalah valid, yang ditunjukkan dengan hasil uji validitas untuk Disiplin Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) sehingga semua item pernyataan dapat digunakan dalam keseluruhan model tes dan tidak ada item pernyataan yang dihilangkan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama menghasilkan data yang sama. Ini digunakan untuk menentukan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila pengukuran terhadap gejala yang sama dilakukan dua kali atau lebih dengan alat pengukur yang sama. (Sugiyono, 2017)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefersiern Rerliabilitas	Kerterrangan
Disiplin Kerja (X1)	0,810	$>$ 0,70	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,854	$>$ 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	$>$ 0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa setiap variabel disiplin kerja, promosi jabatan dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian dapat dianggap reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. (Sugiyono, 2017)

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
				Beta		
1	(Constant)	6.519	2.736		2.38	.021

3

Disiplin	.752	.131	.497	5.73	.000
Kerja				3	
Promosi	.625	.112	.485	5.59	.000
Jabatan				5	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 21 (2024)

Berdasarkan tabel 5. hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,519 + 0,752 (X1) + 0,625 (X2)$$

1. Konstanta sebesar 6,519 artinya suatu keadaan variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu disiplin kerja (X1) dan promosi jabatan (X2), maka dapat disimpulkan jika variabel independen tidak ada maka variabel dependen tidak mengalami suatu perubahan.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,752 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) artinya setiap satuan variabel dari pengaruh disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,752.
3. Koefisien regresi promosi jabatan (X2) sebesar 0,625 yang menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) artinya setiap satuan variabel dari pengaruh promosi jabatan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,625.

4. Uji Hipotesis T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2018)

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis (Parsial)

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
Model		Coefficients		zed Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6.519	2.736	.497		2.38	.021
1	Disiplin	.752	.131		3	5.73	.000
	Promosi	.625	.112	.485	3	5.59	.000
	Jabatan				5		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 21 (2024)

1. Uji Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini:

a_0 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

a_1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan tabel 6. diketahui nilai t hitung 5,733 > t tabel 2,012 dengan taraf 5% atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{a1} diterima dan H_{a0} ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

2. Uji Pengaruh Promosi Jabatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini:

a₀ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

a₂ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan tabel 6. diketahui nilai t hitung $5,595 > t$ tabel $2,012$ dengan taraf 5% atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_{a2} diterima dan H_{a0} ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Promosi Jabatan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

5. Uji Hipotesis F

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F. (Ghozali, 2018)

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1304.358	2	652.179	111.196	.000 ^b
	Residual	275.662	47	5.865		
	Total	1580.020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 21 (2024)

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

H_{a0} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan promosi jabatan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

H_{a3} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan promosi jabatan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan tabel 7. diketahui nilai F hitung $111,196 > F$ tabel $3,195$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$, maka H_{a3} diterima dan H_{a0} ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X₁) dan Promosi Jabatan (X₂) Secara Simultan atau bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

6. Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X₁)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.703	3.09327

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 21 (2024)

Berdasarkan tabel 8. diketahui nilai determinasi R square = $0,709$ atau $70,9\%$ ($0,709 \times 100\%$), maka dapat disimpulkan kemampuan variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam memberikan kontribusi sebesar $70,9\%$ dan sisanya sebesar $29,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak penulis teliti.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Promosi Jabatan (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.697	3.12386
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan				

Sumber: Data Olahan SPSS 21 (2024)

Berdasarkan tabel 9. diketahui nilai determinasi $R\ square = 0,704$ atau 70,4% ($0,704 \times 100\%$), maka dapat disimpulkan kemampuan variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam memberikan kontribusi sebesar 70,4% dan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak penulis teliti.

7. Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.818	2.42181
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Disiplin Kerja				

Sumber: Data Olahan SPSS 21 (2024)

Berdasarkan tabel 10. diketahui nilai determinasi $R\ square = 0,826$ atau 82,6% ($0,826 \times 100\%$), maka dapat disimpulkan kemampuan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja (Y) dalam memberikan kontribusi sebesar 82,6% dan sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak penulis teliti.

8. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6. diketahui nilai $t\ hitung 5,733 > t\ tabel 2,012$ dengan taraf 5% atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{a1} diterima dan H_{a0} ditolak.

Berdasarkan tabel IV.15. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Atik Budi Paryanti, Tri Erie Wardhani, Eliza, 2024). Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6. diketahui nilai $t\ hitung 5,595 > t\ tabel 2,012$ dengan taraf 5% atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{a2} diterima dan H_{a0} ditolak. Berdasarkan tabel IV.16. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Promosi Jabatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Damayanti, 2023). Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7. hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh regresi linear berganda $Y = 6,519 + 0,752 (X1) + 0,625 (X2)$ bahwa konstanta sebesar 6,519 artinya suatu keadaan variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu disiplin kerja (X1) dan promosi jabatan (X2), maka dapat disimpulkan jika variabel

independen tidak ada maka variabel dependen tidak mengalami suatu perubahan. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,752 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) artinya setiap satuan variabel dari pengaruh disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,752%. Koefisien regresi promosi jabatan (X2) sebesar 0,625 yang menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) artinya setiap satuan variabel dari pengaruh disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,625%. Berdasarkan tabel 7. diketahui nilai $F_{hitung} 111,196 > F_{tabel} 3,195$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$, maka H_{a3} diterima dan H_{a0} ditolak. Berdasarkan tabel 9. Diketahui nilai determinasi $R_{square} = 0,826$ atau 82,6% ($0,826 \times 100\%$), maka dapat disimpulkan kemampuan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam memberikan kontribusi sebesar 82,6% dan sisanya 17,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak penulis teliti. Maka dapat disimpulkan Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Marlius & Syahrin, 2024). Hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai hipotesis diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan di atas tentang pengaruh motivasi dan pelatihan kerja pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang, maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat suatu pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.
- b. Terdapat suatu pengaruh positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.
- c. Terdapat suatu pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa suatu kinerja pegawai dapat meningkat apabila organisasi atau perusahaan mampu memberikan suatu peningkatan disiplin kerja dan pemberian promosi jabatan kepada setiap karyawan, dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat dan lebih memahami atas suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atik Budi Paryanti, Tri Erie Wardhani, Eliza, D. D. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Itama Bekasi. 14, 65–74
- Damayanti, W. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II. 1(1).
- Faridah Nur, Muryati, T. K. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Promosi Jabatan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan). 2(11), 1543–1564.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.
- Husiyanti, D. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta Promosi Jabatan di PT . Jalan tol

- Lingkar luar Jakarta. 65.
- Lely Balqis Hasanah. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67
- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang. 17(2), 1338–1351.
- Maspawati Tokang, & Andi Supriadi. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pns Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 98–107. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i1.310>
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor.
- Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan Ke)*. Bandung.
- Suardi Sartika Dewi, Arie F. Kawulur, J. F. S. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 75–88.
- Suwardewa, K. D., Widnyana, I. W., & Sukadana. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *Jurnal Emas*, 4(6), 227–236.
- Wicara, G. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 13(4), 405–416.
- Zainudin. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah. *Biram Samtani Sains*, 4(1), 1–15.