

**Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin, Komitmen, Dan Pengalaman Kerja  
Terhadap Promosi Jabatan  
(Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari)**

**Febriana Irianto Putri**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

**ABSTRAK**

Penelitian dengan judul pengaruh prestasi kerja, disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PTPN X kebun kertosari. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap kantor PTPN X kebun kertosari. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 141 orang di kantor PTPN X Kebun Kertosari dan peneliti mengambil sampel sebanyak 75 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan teknik non probability yaitu *purposive sampling* dimana sampel dipilih secara sengaja dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel prestasi kerja, disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan. Secara uji simultan prestasi kerja, disiplin, komitmen dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan.

**Kata Kunci:** Prestasi Kerja, Disiplin, Komitmen, Pengalaman Kerja dan Promosi Jabatan

**ABSTRACT**

*The research titled Influence of work performance, discipline, commitment, and work experience on promotion of positions in PTPN X garden kertosari. The data used in this study is primary data obtained through the distribution of questionnaires to employees permanent office PTPN X garden kertosari. As for the population in this study are permanent employees as many as 141 people in the office PTPN X Kebun Kertosari and researchers took a sample of 75 employees. Sampling method used based on non-probability technique is purposive sampling where the sample is chosen intentionally and the method of analysis used is multiple linear regression analysis. The result of multiple regression analysis using t test indicates that there is significant influence of job performance, discipline, commitment, and work experience toward promotion. The simultaneous test of job performance, discipline, commitment and work experience significantly influence promotion promotion.*

*Keywords: Job Performance, Discipline, Commitment, Work Experience and Promotion Position*



## PENDAHULUAN

Menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik. Menurut Dessler (2010) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Dalam perusahaan kesempatan untuk mendapatkan jabatan disebut promosi jabatan. Promosi jabatan memiliki peranan yang penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Menurut Siagian (2014) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari suatu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta

diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap *performance* kerja karyawan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri (Hariyandi, 2014). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Nurmansyah, 2010).

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009).

Komitmen ditandai dengan tiga hal yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, keinginan untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras untuk kepentingan organisasi. Menurut Soekidjan (2009) komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup

cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi. Pengalaman memunculkan potensi seseorang, potensi penuh akan muncul bertahap, seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman (Elaine B Johnson, 2014).

PTPN X Kebun Kertosari merupakan salah satu kebun Ex. PTP 27 pada Era Nasionalisasi merupakan Ondermening milik Belanda antara lain Landbouw Maatschappij Oud Jember (LMOD), Landbouw Maatschappij Soekowono (LMS) yang kemudian pada tahun 1957 menjadi persatuan IX, pada tahun 1964 menjadi PPN Tembakau V di Jember dan PPN Tembakau VI di Bondowoso, pada tahun 1968 menjadi PNP XXVII. Pada tahun 1972 menjadi PTP XXVII.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja:

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Usaha (*effort*), yang
2. *Abilities*
3. *Role/ Tak Perception*

### Indikator Pengukuran Prestasi Kerja:

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecakapan mental
5. Sikap

### Disiplin

Menurut Rivai (2010) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

### Bentuk Disiplin:

Menurut Mangkunegara (2013), ada dua bentuk disiplin yaitu:

1. Disiplin Preventif

2. Disiplin Korektif

### **Faktor-Faktor Disiplin:**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut (Sutrisno, 2009) :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dan ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **Komitmen**

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

### **Indikator Perilaku Komitmen Organisasi:**

Menurut Rini (2013) komitmen menjadi tiga unsur kelompok yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affektive commitment*)

2. Komitmen Normatif (*Continuence commitment*)

3. Komitmen Berkelanjutan (*Normative commitment*)

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi:**

Menurut Rosita (2008) faktor-faktor tersebut diantara lain yaitu:

1. *Personal*
2. *Situasional*
3. *Positional*

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Johnson (2014) Pengalaman kerja yaitu pengalaman yang memunculkan potensi seseorang, potensi penuh akan muncul bertahap, seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja:**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang sebagai berikut (Handoko, 2011) :

1. Latar belakang pribadi
2. Bakat dan minat
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*)
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik

**Indikator Pengalaman Kerja:**

Menurut Foster (2008) indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja
2. Tingkat pengetahuan
3. Tingkat keterampilan

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Data**

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

**Populasi**

Dalam hal ini peneliti membatasi subjek penelitian hanya pada karyawan tetap sebanyak 141 orang di kantor PTPN X Kebun Kertosari.

**Sampel**

Sampel yang digunakan pada penelitian ini 75 karyawan PTPN X Kebun Kertosari, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, angket, dokumentasi, dan studi pustaka.

**Hasil dan Pembahasan**

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari

heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikasi
1	Konstanta	0,490	1,279	0,205
2	Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,221	2,971	0,004
3	Disiplin (X <sub>2</sub> )	0,199	3,297	0,002
4	Komitmen (X <sub>3</sub> )	0,287	4,899	0,000
5	Pengalaman Kerja (X <sub>4</sub> )	0,256	3,657	0,000

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,490 + 0,221 X_1 + 0,199 X_2 + 0,287 X_3 + 0,256 X_4$$

Keterangan :

- Y = Promosi Jabatan
- X<sub>1</sub> = Prestasi Kerja
- X<sub>2</sub> = Disiplin
- X<sub>3</sub> = Komitmen

$X_4$  = Pengalaman Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta 0,490 menunjukkan besaran promosi jabatan satuan pada saat prestasi kerja, disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja sama dengan nol.
- b.  $X_1 = 0,221$  artinya meningkatnya prestasi kerja per 0,221 satuan akan meningkatkan promosi jabatan apabila disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan yang berarti semakin baik prestasi kerja akan berdampak pada semakin baik promosi jabatan dengan asumsi disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja konstan.
- c.  $X_2 = 0,199$  artinya meningkatnya disiplin per 0,199 satuan akan meningkatkan promosi jabatan apabila prestasi kerja, komitmen, dan pengalaman kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap promosi jabatan yang berarti semakin baik disiplin akan berdampak pada semakin baik pula promosi jabatan dengan asumsi

prestasi kerja, komitmen, dan pengalaman kerja konstan.

- d.  $X_3 = 0,287$  artinya meningkatnya komitmen per 0,287 satuan akan meningkatkan promosi jabatan apabila prestasi kerja, disiplin, dan pengalaman kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap promosi jabatan yang berarti semakin baik komitmen akan berdampak pada semakin baik pula promosi jabatan dengan asumsi prestasi kerja, disiplin, dan pengalaman kerja konstan.
- e.  $X_4 = 0,256$  artinya meningkatnya pengalaman kerja per 0,256 satuan akan meningkatkan promosi jabatan apabila prestasi kerja, disiplin, dan komitmen sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan yang berarti semakin baik pengalaman kerja akan berdampak pada semakin baik pula promosi jabatan dengan asumsi prestasi kerja, disiplin, dan komitmen konstan.

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

### Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang

sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.13  
Hasil Uji Multikolonearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,140	7,145
2	Disiplin (X <sub>2</sub> )	0,211	4,745
3	Komitmen (X <sub>3</sub> )	0,208	4,810
4	Pengalaman Kerja (X <sub>4</sub> )	0,173	5,775

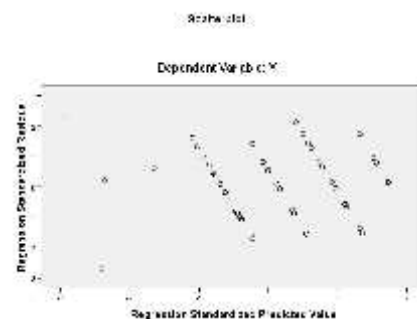
Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Pengujian Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan

ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 20, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).



Gambar: 4.2 Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran 8

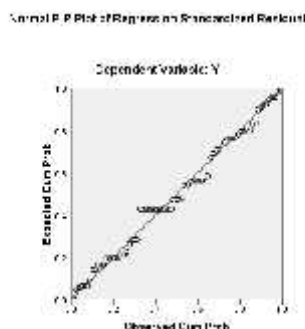
Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang



dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas penelitian data dalam penelitian dapat dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar: 4.3 Normalitas

Sumber: Lampiran 8

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa

model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistic  $t_{hitung}$  dengan statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi ( $p-value$ ), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesisi ditolak.

Tabel 4.14

Hasil Uji t

N	Variabel	Signifikan	Taraf Signif	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
1	Prestasi Kerja	0,004	0,05	2,971	1,6669	Signifikan
2	Disiplin	0,002	0,05	3,297	1,6669	Signifikan
3	Komitmen	0,000	0,05	4,899	1,6669	Signifikan
4	Pengalaman Kerja	0,000	0,05	3,657	1,6669	Signifikan

Sumber: Lampiran 9

Dari tabel 4.14 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut :

- Hasil uji prestasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (2,971)  $>$   $t_{tabel}$  (1,6669) yang berarti bahwa

hipotesis prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan yang berarti semakin baik prestasi kerja akan berdampak pada semakin baik promosi jabatan.

- b. Hasil uji disiplin mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (3,297)  $>$   $t_{tabel}$  (1,6669) yang berarti bahwa hipotesis disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin mempengaruhi promosi jabatan yang berarti semakin baik disiplin akan berdampak pada semakin baik promosi jabatan.
- c. Hasil uji komitmen mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (4,899)  $>$   $t_{tabel}$  (1,6669) yang berarti bahwa hipotesis komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa komitmen mempengaruhi promosi jabatan yang berarti semakin baik komitmen akan berdampak pada semakin baik promosi jabatan.
- d. Hasil uji pengalaman kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000

dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (3,657)  $>$   $t_{tabel}$  (1,6669) yang berarti bahwa hipotesis pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi promosi jabatan yang berarti semakin baik pengalaman kerja akan berdampak pada semakin baik promosi jabatan.

**Uji F**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $F_{hitung}$  dengan nilai statistik  $F_{tabel}$  dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.15  
Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	$F_{hitung}$ (268,197)	$F_{tabel}$ (2,7355) Signifikansi
2	Nilai signifikansi (0,000)	Tarif signifikansi (0,05) Signifikansi

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (268,197 > 2,7355) maka prestasi kerja, disiplin, komitmen dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh

signifikan terhadap promosi jabatan pada tingkat signifikan 5% dalam hal ini  $H_0$  ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention terbukti kebenarannya ( $H_a$  diterima).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.16  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,969
2	<i>R Square</i>	0,939
3	<i>Adjusted R Square</i>	

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.16 diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,935. Hal ini berarti 93,5% variasi variabel promosi jabatan dapat dijelaskan oleh prestasi kerja, disiplin, komitmen dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 6,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## 4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel prestasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel promosi jabatan ( $Y$ ). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung  $2,971 > t$  tabel  $1,6669$  dan signifikansi  $0,004 < 0,05$  yang berarti hipotesis ( $H_1$ ) prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa prestasi kerja yang meliputi sikap karyawan, hasil kerja, dan inisiatif mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan. Hasibuan (2008) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tajjudi (2012) yang menyatakan ada pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

## **2. Pengaruh Disiplin Terhadap Promosi Jabatan.**

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel disiplin ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung  $3,297 > t$  tabel 1.6669 dan signifikansi  $0,002 < 0,05$  yang berarti hipotesis ( $H_2$ ) disiplin berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa disiplin yang meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan berpengaruh terhadap promosi jabatan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Dinata (2015) yang menyatakan ada pengaruh disiplin terhadap promosi jabatan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin berpengaruh terhadap promosi jabatan.

## **3. Pengaruh Komitmen Terhadap Promosi Jabatan.**

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel komitmen ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung  $4,899 > t$

tabel 1.6669 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis ( $H_3$ ) komitmen berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa komitmen meliputi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap promosi jabatan. Brahmasari (2008) komitmen merupakan kondisi psikologis yang menandai hubungan diantara pegawai dengan organisasinya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rodiyah (2013) yang menyatakan ada pengaruh komitmen terhadap promosi jabatan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu komitmen berpengaruh terhadap promosi jabatan.

## **4. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan.**

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung  $3,657 > t$  tabel 1.6669 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis ( $H_4$ ) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa pengalaman kerja meliputi lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan, dan tingkat keterampilan berpengaruh terhadap promosi jabatan. (Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja

adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Yurasti, dkk (2017) yang menyatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

#### **5. Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin, Komitmen, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan, terlihat bahwa prestasi kerja, disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PTPN X Kebun Kertosari. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel prestasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 2,971 > t tabel 1.6669 dan signifikansi 0,004 < 0,05 yang berarti hipotesis ( $H_1$ ) prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa prestasi kerja yang

meliputi sikap karyawan, hasil kerja, dan inisiatif mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan. Hasibuan (2008) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tajjudi (2012) yang menyatakan ada pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel disiplin ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 3,297 > t tabel 1.6669 dan signifikansi 0,002 < 0,05 yang berarti hipotesis ( $H_2$ ) disiplin berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa disiplin yang meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan berpengaruh terhadap promosi jabatan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009). Hasil ini mendukung

penelitian sebelumnya oleh Dinata (2015) yang menyatakan ada pengaruh disiplin terhadap promosi jabatan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel komitmen ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 4,899 > t tabel 1.6669 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis ( $H_3$ ) komitmen berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa komitmen meliputi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap promosi jabatan. Brahmasari (2008) komitmen merupakan kondisi psikologis yang menandai hubungan diantara pegawai dengan organisasinya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rodiyah (2013) yang menyatakan ada pengaruh komitmen terhadap promosi jabatan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu komitmen berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 3,657 > t tabel 1.6669 dan

signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis ( $H_4$ ) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Artinya bahwa pengalaman kerja meliputi lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan, dan tingkat keterampilan berpengaruh terhadap promosi jabatan. (Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Yurasti, dkk (2017) yang menyatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

variabel promosi jabatan. Hal ini berarti, prestasi kerja mampu menjadi salah satu faktor pendorong promosi jabatan karyawan pada PTPN X Kebun Kertosari.

2. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Hal ini berarti, disiplin mampu menjadi salah satu faktor pendorong promosi jabatan karyawan pada PTPN X Kebun Kertosari.
3. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Hal ini berarti, komitmen mampu menjadi salah satu faktor pendorong promosi jabatan karyawan pada PTPN X Kebun Kertosari.
4. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel promosi jabatan. Hal ini berarti, pengalaman kerja mampu menjadi salah satu faktor pendorong promosi jabatan karyawan pada PTPN X Kebun Kertosari.
5. Prestasi kerja, disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja mempunyai hasil signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil temu ini mendukung penelitian

yang menyatakan prestasi kerja, disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan.

### **Saran**

#### **Bagi Perusahaan**

1. PTPN X Kebun Kertosari diharapkan untuk memperhatikan prestasi kerja karyawan karena merupakan hal utama dalam penilaian disuatu perusahaan karena apabila karyawan memiliki prestasi kerja maka akan berdampak baik pada kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya
2. PTPN X Kebun Kertosari diharapkan untuk memperhatikan disiplin karyawan karena bentuk pengendalian untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki bentuk disiplin yang tinggi akan berdampak bagi kinerja karyawan yang baik.
3. PTPN X Kebun Kertosari diharapkan untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan perusahaan.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek atau variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, I.A. 2008. “*Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Bersama Samsat Manyar Surabaya*”. Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBPS). ISSN 1829-9857. Vol 4(3) : 269-290.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks, Jakarta
- Dewi, Rosita. 2008. “*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*”. JAAI, Vol.12 No.1 Hal.13-24.
- Fathoni. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Foster, Bill. 2008. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. “*Aplikasi Analisis Multifariate Dengan Program SPSS*”Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke-19. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermansyah. 2012. *“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan”*. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: FE. Unej, Jember.
- Johnson, Elaine B. 2014. *Contextual Teaching and Learning*. Bandung: Mizan.
- Kusaeri. 2012. *Pengukuran Dan Penilaian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nurmansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Penerbitan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, Bandung.
- Purnamasari. 2012. *“Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Hubungan Partisipasi Dengan Efektifitas Sistem Informasi”*. Jurnal Riset Akuntansi Keuangan Vol.1 No.3.
- Rini, D.P. 2013. *“Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Plaza Simpang Lima Semarang”*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis. ISSN 2337-6082. Vol 1 (1): 69-88.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora. 2012. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher.
- Singodimedjo. 2011. *Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. PT. Spirit Mahardika, Jakarta.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Cara mudah belajar SPSS dan LISREL*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyanto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, George. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Trijoko. 2008. *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja*. Trans Info Media, Jakarta.
- Wati, Eniza. 2013. *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap*
- Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Pemerintah Daerah”*. Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.