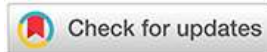


## DAMPAK PENILAIAN PRESTASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KARYAWAN ATAS PROMOSI JABATAN



<sup>1</sup>Reina Damayanti, <sup>2\*</sup>Adie Kurbani, <sup>3</sup>Defri Ariyanto

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas PGRI Palembang - Indonesia

### e-mail:

<sup>1</sup>reinadamayanti.rd@gmail.com

<sup>2\*</sup>adiekurbani78@gmail.com (corresponding author)

<sup>3</sup>defriariyanto18922@gmail.com

### ABSTRACT

*This study examines the effect of performance appraisal, work motivation, and discipline on promotion at PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang. The population in this study were employees who worked at PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang with a total of 159 employees. Sampling was carried out using the probability sampling method, and then a sample of 62 employees who will be the respondents was generated. The measurement scale used in this study is the Likert scale. This research uses analysis techniques of validity test, reliability test, classic assumption test, simple regression analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R<sup>2</sup>), and hypothesis testing which consists of F test (simultaneous) and t-test (partial). The results of this study concluded that partial and simultaneous assessment of work performance, motivation, and work discipline had a significant effect on promotion at PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang.*

**Keywords:** Performance Appraisal; Motivation; Work Discipline; Job Promotion

**Diterima (Received) :** 29-07-2023

**Direvisi (Revised) :** 25-10-2024

**Disetujui (Approved) :** 28-10-2024

**Dipublikasi (Published) :** 01-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

PT Pertamina Patra Niaga ialah perusahaan yang menggeluti sektor distribusi dan aktivitas niaga produk BBM dan LPG di Indonesia. Perusahaan ini memiliki misi untuk menjadi perusahaan energi terkemuka di Indonesia dengan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan (Pertaminaniaga, 2023). PT Pertamina Patra Niaga membutuhkan karyawan yang mampu berkinerja baik dan mengikuti perkembangan perusahaan agar dapat mencapai misi tersebut. Untuk itu, PT Pertamina Patra Niaga perlu melakukan promosi jabatan secara benar dalam prosesnya supaya karyawan yang berprestasi lebih bersemangat dalam bekerja agar dapat diakui dan diangkat lebih tinggi kedudukannya.

Menurut Siagian (2013), dalam promosi jabatan, seorang karyawan dipindahkan dari tingkatan bawah ke tingkatan atas, dengan tanggung jawab, gaji, dan hak-hak yang lebih besar. Dibutuhkan proses promosi jabatan yang adil dan objektif bagi PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang dalam memperbaiki produktivitas karyawan guna menggapai target perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016), prestasi adalah hasil dari kinerja seseorang dalam melakukan tindakan dan aktivitas kerja yang telah dilakukan. Prestasi kerja yang baik dan konsisten dapat menjadi acuan bagi perusahaan sebagai evaluasi kelayakan karyawan dalam menempati posisi jabatan yang lebih tinggi.

Hasibuan (2016) berpendapat sebagai daya penggerak, motivasi dapat memberikan stimulasi positif untuk bekerja secara produktif dengan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan kewajibannya. Dalam hubungannya dengan promosi jabatan motivasi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan memperbesar peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.

Menurut Hasibuan (2016), disiplin melibatkan dedikasi karyawan dalam mematuhi ketentuan dan adat yang diterapkan di tempat kerja, demi mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin tinggi juga dapat menunjukkan komitmen karyawan atas perusahaan dan meningkatkan profesionalisme dalam bekerja.

Dalam praktiknya, fenomena promosi jabatan di PT Pertamina Patra Niaga dalam prosesnya masih belum optimal pelaksanaannya. Menurut hasil temuan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang masih ada karyawan yang belum dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi meski merasa sudah bekerja dalam kurun waktu yang lama. Hal tersebut menggambarkan bahwa terdapat permasalahan dalam proses penilaian prestasi, motivasi, dan disiplin sehingga berdampak pada keputusan promosi jabatan.

PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang masih menghadapi permasalahan dalam pengukuran kinerja karyawan. Sistem penilaian prestasi yang kurang jelas dan kurang transparan dapat berdampak pada keputusan promosi jabatan yang adil dan objektif. Selain itu, masih ada beberapa karyawan yang mengobrol saat jam kerja mengindikasikan kurangnya motivasi karyawan dan dapat memberikan efek pada performa karyawan sehingga membuat mereka tidak memenuhi kriteria untuk mendapatkan promosi jabatan. Serta disiplin yang buruk juga dapat menjadi kendala dalam promosi jabatan, sejumlah karyawan kerap tidak tepat waktu saat masuk kerja hal ini menunjukkan kurangnya komitmen atas perusahaan dan disiplin yang buruk.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tentang dampak penilaian prestasi kerja, motivasi, dan disiplin atas promosi jabatan banyak menghasilkan pendapat yang berbeda. Diantaranya yaitu Tupti dan Azmi (2020), menunjukkan bahwa motivasi berdampak atas promosi jabatan sedangkan prestasi kerja tidak berdampak atas promosi jabatan. Berbeda dengan temuan riset Siswati et al., (2019) bahwa motivasi

tidak memiliki dampak atas promosi jabatan. Hasil dari penelitian Herijanto, et al., (2019), serta Riyadi (2020) menunjukkan prestasi kerja dan disiplin berdampak atas promosi jabatan. Sedangkan Hidayat (2020) menyatakan disiplin tidak berdampak atas promosi jabatan.

Meninjau latar belakang dan masalah pada penelitian yang diajukan dengan hasil yang berbeda dan tidak menunjukkan kepastian. Maka riset ini dimaksudkan untuk menguji dampak prestasi, motivasi, dan disiplin atas promosi jabatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS**

### **Penilaian Prestasi**

Menurut Handoko (2014:135), "penilaian prestasi yaitu ialah tahapan yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya." Hasibuan (2016:94) mengemukakan "prestasi merujuk pada pencapaian oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya". Penilaian prestasi ialah aspek yang sangat menentukan dalam mengembangkan perusahaan secara optimal (Hasibuan,2016). Dengan demikian, ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja bisa dimanfaatkan manajer untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan bagaimana karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

### **Motivasi**

Afandi (2018) berpendapat motivasi ialah hasrat yang muncul karena tergerak untuk melakukan kegiatan dengan tekun dan antusias, yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan memuaskan. Pendapat Sutrisno (2016:109) motivasi merupakan kegiatan yang menjadi pendorong manusia untuk bertindak sesuatu. Dapat disamakan bahwa karyawan yang tidak termotivasi seringkali kurang efektif dalam bekerja. Motivasi merupakan semangat kerja dan dukungan yang kuat dalam diri karyawan atas pelaksanaan pekerjaannya.

### **Disiplin**

Sutrisno (2016) berpendapat disiplin ialah sikap taat karyawan dalam menegakkan kebijakan yang sudah diatur oleh perusahaan. Siswanto (2013) berpendapat bahwa disiplin merupakan perilaku yang mencerminkan penghormatan dan kepatuhan atas kebijakan yang diatur dalam bentuk apapun dan mampu menjalankannya serta siap menerima hukuman atas pelanggaran kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan. Berlandaskan definisi para ahli penulis menyimpulkan bahwasannya disiplin menjaga tata tertib perusahaan dan memperlancar menjalankan tugas agar menghasilkan kinerja yang optimal dan memuaskan.

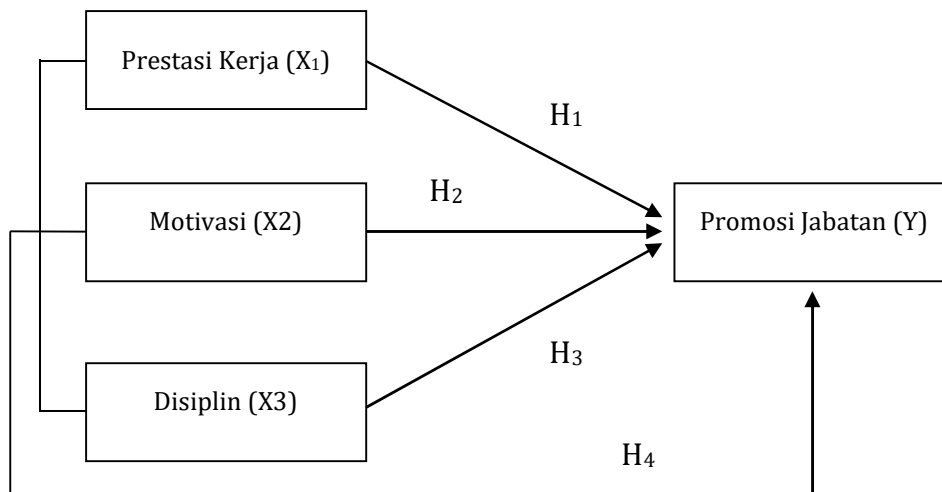
### **Promosi Jabatan**

Hasibuan (2016) berpendapat promosi jabatan dapat diartikan sebagai peralihan karyawan atas peningkatan posisi jabatan yang mengemban hak, tanggung jawab, wewenang dan gaji yang juga meningkat. Wahyudi (2010:173) berpendapat "promosi jabatan diartikan sebagai proses kenaikan kedudukan seseorang di dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang dilakukan sebagai pengakuan atas kinerja dan kompetensi yang telah ditunjukkan oleh individu tersebut". Berdasarkan beberapa definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat memberikan karyawan wewenang, kedudukan sosial yang lebih baik, dan keuntungan finansial yang

lebih memuaskan. Promosi jabatan juga dapat memberikan karyawan kekuasaan dalam lingkup tanggung jawab baru mereka.

### Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:128), “kerangka berpikir ialah keterkaitan antara variabel bebas atas variabel terikat yang telah dipilih oleh peneliti sebagai sumber masalah”. Kerangka penelitian dibuat guna menjelaskan bahwa terdapat dugaan prestasi kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) secara individual dan bersama-sama memiliki dampak atas promosi jabatan ( $Y$ ).



Sumber : Dikonstruksi penulis, 2023

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis ialah pernyataan yang kebenarannya belum diketahui. Dikatakan belum diketahui, karena pernyataan yang tersedia hanya berdasarkan prinsip teori yang tersedia, bukan mengacu pada temuan yang didapatkan dari informasi yang terkumpul. Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori di atas, maka dinyatakan dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : prestasi diduga berdampak atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang.
- H<sub>2</sub> : Motivasi berdampak atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang.
- H<sub>3</sub> : Disiplin diduga berdampak atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang.
- H<sub>4</sub> : Prestasi , Motivasi, dan Disiplin diduga berdampak secara simultan atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang.

### METODE PENELITIAN

Studi ini dirancang untuk menguji dampak prestasi, motivasi dan disiplin karyawan atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang. Maka objek studi ini adalah PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang yang berlokasi di Jalan Kimarogan No. 1927, kelurahan Kemang Agung kecamatan Kertapati, Kota

Palembang, Sumatera Selatan 30259. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang sejumlah 159 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dan dilakukan dengan metode *proportionate stratified random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang setara bagi setiap individu dalam populasi untuk menjadi sampel yang dipilih. *Proportionate stratified random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang memiliki karakteristik beragam dan sampel diambil pada setiap tingkatan dengan proporsi dimensi tingkatan di populasi (Sugiyono,2018). Kemudian, dengan memanfaatkan rumus Slovin , yaitu rumus yang bisa menentukan banyaknya sampel yang dibutuhkan dalam penelitian dengan asumsi jumlah populasi yang ada (Sugiyono,2018) dihasilkan sampel sebanyak 62 karyawan yang akan menjadi responden. Sumber data yang diolah dalam studi ini berupa data primer dan Teknik pengumpulan data menggunakan cara observasi dan menyebarkan kuesioner yang terkait dengan permasalahan yang diteliti kepada karyawan PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang. Skala pengukuran yang dipakai dalam kuesioner merupakan likert. Uji statistik dikerjakan bantuan SPSS 26 menerapkan teknik analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas, analisis regresi sederhana, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F (simultan) dan uji t (parsial).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk menilai kevalidan kuesioner (Sujarweni, 2015). Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 26 disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	sig	$\alpha$	Keterangan
1	Prestasi (X1)	0.0	.05	diterima
2	Motivasi (X2)	0.0	.05	diterima
3	Disiplin (X3)	0.0	.05	diterima
4	Promosi Jabatan (Y)	0.0	.05	diterima

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 semua nilai signifikansinya di bawah .05 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam daftar pertanyaan diterima sehingga memenuhi syarat untuk tahap selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diterapkan untuk menilai stabilitas hasil perhitungan jika diukur lebih dari satu kali atas gejala dan instrumen yang identik (Siregar, 2013). Uji reliabilitas bisa diterapkan dengan mengamati nilai Alpha, apabila di atas 0,60 maka dinyatakan reliabel (Sugiyono,2018). Nilai reliabilitas dari SPSS 26 disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	A	keterangan
1.	Prestasi (X <sub>1</sub> )	0.818	0.60	Reliabel
2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.847	0.60	Reliabel
3.	Disiplin (X <sub>3</sub> )	0.798	0.60	Reliabel
4.	Promosi Jabatan (Y)	0.829	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Merujuk hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2, nilai *Cronbach's Alpha* prestasi sebesar 0,818, nilai *Cronbach's Alpha* motivasi sebesar 0,847, nilai disiplin sebesar 0,798 dan promosi jabatan sebesar 0,829. Ini mengindikasikan nilai Alpha tiap variabel di atas 0,60. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan bahwa pernyataan yang merupakan indikator dari variabel prestasi, motivasi, disiplin dan promosi jabatan reliabel dan layak untuk dilakukan analisis selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### *Uji Normalitas*

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah residual model regresi dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal mengindikasikan model regresi yang baik. Untuk menguji normal atau tidaknya residual berdistribusi bisa dengan memanfaatkan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* berdasarkan kriteria jika nilai signifikan diatas 0,05 mengindikasikan data terdistribusi normal. *Output* uji normalitas menggunakan SPSS 26 diperlihatkan pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Normalitas**

		Unstandardize Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27430101
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.053
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berlandaskan Tabel 3, data yang diperoleh dari uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menampilkan nilai signifikansi sebanyak 0,200, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal karena mempunyai nilai di atas 0,05.

#### *Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah data model regresi penelitian terdapat hubungan antar variabel bebasnya. Jika di dalam model regresi tidak



ditemukan hubungan antar variabel bebasnya dan tidak ditemukan gejala multikolinieritas maka model regresi dinyatakan baik. Gejala multikolinieritas bisa ditentukan dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF di bawah 10,00 dan nilai *Tolerance* di atas 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. *Output* multikolinieritas pada *software* SPSS 26 disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Multikolinieritas**

No.	Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Prestasi (X <sub>1</sub> )	0,328	3,046	Tidak terjadi
2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,343	2,912	Tidak terjadi
3.	Disiplin (X <sub>3</sub> )	0,436	2,291	Tidak terjadi

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Merujuk pada Tabel 4 menampilkan nilai keterimaan variabel prestasi sebesar 0,328, nilai keterimaan variabel motivasi sebanyak 0,343 dan nilai keterimaan variabel disiplin sebesar 0,436 dimana nilai keteterimaan masing-masing variabel di atas 0,10. Skor VIF untuk tiap variabel adalah prestasi sebanyak 3,046, nilai VIF motivasi sebesar 2,912 dan nilai VIF disiplin sebesar 2,291 dimana masing-masing nilai VIF variabel independen di bawah 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

#### *Uji Heteroskedastisitas*

Ghozali (2018) berpendapat bahwa dilakukannya pengujian heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah ditemukan ketidakseragaman dalam model regresi di antara observasi yang berbeda. Uji heteroskedastisitas bisa dicapai melalui Uji Park berdasarkan kriteria jika nilai signifikan variabel bebas di atas 0,05 mengindikasikan heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam model regresi penelitian.

**Tabel 5**  
**Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Signifikan	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.376	4.116		.820	.415		
Prestasi (X <sub>1</sub> )	.185	.145	.283	1.272	.208	.328	3.046
Motivasi (X <sub>2</sub> )	-.115	.109	-.228	-1.051	.298	.343	2.912
Disiplin (X <sub>3</sub> )	-.146	.130	-.217	-1.127	.265	.436	2.291

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Setelah dilakukan Uji Park dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen di atas 0,05 ini menegaskan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan heteroskedastisitas.

#### **Uji Regresi Linear Sederhana**

Priyatno (2018) menjelaskan analisis regresi linear sederhana sebagai hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bertujuan untuk memperkirakan

nilai variabel terikat. *Output* pengujian regresi linear sederhana dengan memanfaatkan SPSS 26 pada Tabel 6, Tabel 7 dan Tabel 8.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Prestasi atas Promosi Jabatan**

Model		Unstandardized		Standardized	T	Signifikan
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.289	4.617		3.745	.000
	Prestasi (X <sub>1</sub> )	.803	.104	.705	7.697	.000

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Persamaan regresi linear sederhana prestasi atas promosi jabatan adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,289 + 0,803X_1 + e$$

1. Nilai 17,289 menunjukkan jika variabel penilaian prestasi memiliki nilai 0, maka penilaian prestasi tetap sebesar 17,289.
2. Koefisien (X<sub>1</sub>) sebesar 0,803 berarti jika variabel penilaian prestasi naik sebanyak 1% dapat berakibat meningkatnya promosi jabatan sebanyak 80,3%.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi atas Promosi Jabatan**

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.701	3.278		7.841	.000
	Motivasi (X <sub>2</sub> )	.640	.077	.731	8.294	.000

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Persamaan regresi linear sederhana motivasi atas promosi jabatan adalah sebagai berikut:

$$Y = 25,701 + 0,640 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 25,701 berarti jika variabel motivasi memiliki nilai 0, maka prestasi tetap sebesar 25,701.
2. Koefisien (X<sub>2</sub>) sebesar 0,640 berarti jika variabel motivasi naik 1% maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 64%.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin atas Promosi Jabatan**

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.692	3.682		2.632	.011
	Disiplin (X <sub>3</sub> )	.980	.084	.834	11.723	.000

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Persamaan regresi linear sederhana disiplin atas promosi jabatan adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,692 + 0,980X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 9,692 berarti jika variabel disiplin memiliki nilai 0, maka prestasi tetap sebesar 9,692.



- Koefisien ( $X_2$ ) sebesar 0,980 berarti meningkatnya variabel disiplin sebanyak 1% menyebabkan promosi jabatan meningkat sebanyak 98%.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berfungsi untuk melihat bagaimana dampak beberapa variabel bebas atas variabel terikat (Priyatno, 2018). Nilai regresi berganda dapat dilihat menggunakan *output* SPSS 26 pada Tabel 9.

**Tabel 9**  
**Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.468	3.775		2.243	.029
Prestasi ( $X_1$ )	.088	.133	.078	.664	.510
Motivasi ( $X_2$ )	.214	.100	.244	2.133	.037
Disiplin ( $X_3$ )	.714	.119	.608	5.996	.000

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Mengacu pada *output* regresi linear berganda pada tabel 9, dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,468 + 0,088X_1 + 0,214X_2 + 0,714X_3 + e$$

Berikut interpretasi hasil persamaan linear berganda di atas:

- Nilai 8,468 menunjukkan penilaian prestasi, motivasi, dan disiplin satuan nilainya adalah (0), maka promosi jabatan tetap sebesar 8,468.
- prestasi ( $X_1$ ) memiliki nilai 0,088 yang berarti jika nilai koefisien variabel lainnya tidak berubah, perubahan penilaian prestasi sebanyak 1% dapat berakibat nilai promosi jabatan akan naik sebesar 8,8%.
- Nilai koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 0,214 yang berarti jika nilai koefisien variabel lainnya tetap, perubahan motivasi sebesar 1% dapat berakibat nilai promosi jabatan akan naik sebesar 21,4%.
- Nilai koefisien regresi disiplin ( $X_3$ ) mempunyai nilai 0,714 yang berarti apabila nilai koefisien variabel lainnya tetap, perubahan disiplin 1% dapat berakibat nilai promosi jabatan akan naik sebesar 71,4%.

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

Siregar (2013) mengemukakan bahwa koefisien determinasi merupakan data yang dimanfaatkan dalam mengukur kontribusi yang disumbangkan oleh variabel bebas atas variabel terikat. Untuk menganalisis koefisien determinasi menggunakan nilai  $R^2$  Nilai  $R^2$  berkisar antara 0-1, maka dikatakan baik jika nilai  $R^2$  di atas 0,5. *Output* pengujian  $R^2$  dengan memanfaatkan SPSS 26 disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.726	2.332

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Mengacu pada *output* koefisien deteminasi pada Tabel 10 menghasilkan nilai  $R^2$  sebanyak 0,726 yang memberikan petunjuk bahwa penilaian prestasi, motivasi, dan disiplin berdampak atas promosi jabatan sebanyak 72,6% variabel bebas berdampak pada variabel terikat, sementara 27,4% sisanya dikarenakan aspek lain yang tidak menjadi fokus penelitian. Poin ini menggambarkan hubungan yang kuat antara ketiga variabel bebas atas promosi jabatan.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial diartikan sebagai pengujian koefisien regresi yang berguna untuk menggambarkan apakah variabel bebas berdampak variabel terikat secara individual. Dengan kriteria pengujian jika nilai di bawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika nilai sig di atas 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Ghozali,2018). Hasil uji parsial dengan menggunakan SPSS 26 disajikan pada Tabel 11.

**Tabel 11**  
**Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	$\alpha = .05$	Keterangan
Prestasi	.00	.05	berdampak
Motivasi	.00	.05	Berdampak
Disiplin	.00	.05	Berdampak

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Dari pengujian secara parsial didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. prestasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,00 di bawah 0,05. Dengan demikian, asumsi pertama yang menyatakan prestasi berdampak atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang ( $H_1$ ) diterima.
2. Motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan sebanyak 0,00 di bawah 0,05. Oleh karena itu, asumsi kedua motivasi berdampak atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang ( $H_2$ ) diterima.
3. Disiplin ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikan sebanyak 0,00 di bawah 0,05. Oleh karena itu, asumsi ketiga disiplin berdampak atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang ( $H_3$ ) diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa uji simultan berfungsi untuk menggambarkan apakah ada dampak signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan kriteria pengujian jika nilai sig di bawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila sig di atas 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Pengujian simultan dengan memanfaatkan SPSS 26 disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.468	3.775		2.243	.029
Prestasi ( $X_1$ )	.088	.133	.078	.664	.510
Motivasi ( $X_2$ )	.214	.100	.244	2.133	.037
Disiplin ( $X_3$ )	.714	.119	.608	5.996	.000

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Merujuk hasil pengujian simultan diperoleh signifikansi sebanyak 0,000 di bawah 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dapat dinyatakan prestasi, motivasi, dan disiplin berdampak secara bersamaan atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang. Dengan demikian, hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima.

### **Dampak Prestasi Atas Promosi Jabatan**

Temuan dalam studi ini mengindikasikan bahwa secara parsial penilaian prestasi berdampak atas promosi jabatan. Teori dalam penelitian ini menurut Hasibuan (2016), prestasi merupakan pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi memungkinkan perusahaan dalam mengidentifikasi karyawan yang secara konsisten mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik sehingga perusahaan dapat menentukan karyawan mana yang berpeluang mendapatkan promosi jabatan. Temuan riset ini selaras dengan penelitian Herijanto et al. (2019) yang berpendapat prestasi berdampak atas promosi jabatan.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya. Peneliti menyimpulkan bahwa prestasi berdampak atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT kertapati Palembang.

### **Dampak Motivasi Atas Promosi Jabatan**

Temuan dalam studi ini mengindikasikan bahwa secara parsial motivasi berdampak atas promosi jabatan. Teori dalam penelitian ini Sutrisno (2016) mengemukakan motivasi merupakan aspek yang menjadi pendorong untuk mengerjakan kegiatan tertentu. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi mereka cenderung lebih bekerja keras untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hasil riset ini selaras dengan Tupti dan Azmi (2020) yang menyatakan motivasi memiliki dampak atas promosi jabatan.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi berdampak atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT kertapati Palembang.

### **Dampak Disiplin Atas Promosi Jabatan**

Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa secara parsial disiplin berdampak atas promosi jabatan. Teori dalam penelitian ini menurut Sutrisno (2016), disiplin merupakan sikap taat karyawan untuk mematuhi segala aturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang disiplin umumnya menunjukkan kepatuhan atas norma-norma kerja yang berlaku dan menunjukkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan perintah atasan sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga dapat mencerminkan komitmen atas perusahaan dan kualitas kerja yang dapat berdampak peluang promosi jabatan. Temuan riset ini seirama dengan Herijanto et al. (2019) yang mengungkapkan disiplin memiliki dampak yang signifikan atas promosi jabatan.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya. Peneliti menyimpulkan bahwa disiplin berdampak atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT kertapati Palembang.

### **Dampak Simultan Prestasi, Motivasi dan Disiplin Atas Promosi Jabatan**

Studi ini mengkaji dampak prestasi, motivasi dan disiplin atas promosi jabatan secara simultan. Penelitian dilakukan dengan menerapkan uji F dengan signifikansi sebesar 0,000 yang ini mengindikasikan hipotesis prestasi, motivasi, dan disiplin berdampak atas promosi jabatan diterima.

Mengacu pada hasil pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi, motivasi, dan disiplin secara simultan berdampak atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang.

## SIMPULAN DAN SARAN

Mengacu pada hasil riset dan pembahasan bisa disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan prestasi, motivasi, dan disiplin berdampak atas promosi jabatan pada PT Pertamina Patra Niaga IT Kertapati Palembang.

Peneliti menyarankan agar perusahaan mempertahankan dan meningkatkan penerapan prestasi yang adil dan objektif dengan tujuan karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dalam promosi jabatan. Perusahaan juga diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan supaya bisa lebih antusias saat bertugas dan mendorong peningkatan performa karyawan sehingga layak mendapatkan promosi jabatan serta mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Diharapkan peneliti berikutnya untuk meneliti dengan memanfaatkan beberapa variabel yang berbeda dan mungkin lebih berdampak atas promosi jabatan, sebagaimana Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa ada beberapa variabel lain yang berdampak promosi jabatan yaitu variabel keterampilan, loyalitas, kepemimpinan dan pendidikan pegawai. Penelitian ini juga bisa diuji kembali dengan objek penelitian yang lain dengan menambahkan variabel lain yang lebih kompleks sehingga mampu memberikan penelitian yang lebih komprehensif.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, Konsep, dan Indikator)*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsyah, M. M., & Hidayat, R. (2020). Dampak Disiplin, Prestasi Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Sinar Mulia Box Gresik. 4.
- Handoko, T. H. (2014) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herijanto, P., Fiernaningsih, N., & Santoso, E. B. (2019). Dampak Prestasi Kerja dan Disiplin Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* , Vol 13, No. 1.
- Pertaminaniaga. (2023, Mei Selasa). *pertaminapatraniaga.com*. Diambil kembali dari <https://pertaminapatraniaga.com/>: <https://pertaminapatraniaga.com/>
- Riyadi, S. (2020). Dampak Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Terhadap Promosi Jabatan pada PT Bambi. *Jurnal Syntax Admiration* , Vol 1 No.4.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama* . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siswati, E. e. (2019). Dampak Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Promosi Jabatan di Polsek Bajubang Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* , 4.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen* . Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers.
- Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Prenadamedia Group.
- Tupti, Z., & Azmi, R. U. (2020). Dampak Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora* , 4.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Sulita.