

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERMODALAN MADANI PERSERO

Elyza Deswita¹, Ahmad Rivai^{2*}, Martin³

Universitas Mahkota Tricom Unggul

Email: ahmadrivai@mtu.ac.id*

Abstract

This study aims to gain an in-depth understanding and provide empirical evidence regarding the influence of work discipline and job promotion on job satisfaction and their impact on employee performance. The approach used in this research is a quantitative approach, with statistical analysis and regression analysis as the methods employed. The study is designed as a survey research with a sample size of 100 employees from PT Permodalan Nasional Madani (Persero) in Medan. The results of the study indicate that work discipline partially affects the performance of employees at PT Permodalan Madani Persero. Job promotion also affects employee performance, and work discipline and job promotion simultaneously influence the performance of employees at PT Permodalan Madani Persero.

Keywords: *Work Discipline; Job Promotion; Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 100 karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Medan. Hasil dari penelitian terdapat disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Madani Persero, promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Madani Persero.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Di era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat antara perusahaan- perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya. Joo & McLean (2006) mengatakan pada era sekarang ini suatu organisasi berlomba-lomba dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan orang-orang yang mempunyai potensi untuk menjadi pilihan dalam menghasilkan keunggulan kompetitif.

Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional, bukan lagi pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja, tetapi sudah pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen proaktif. Manajemen sumber daya

manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2003).

Inti manajemen sumber daya manusia adalah memberdayakan, mengembangkan, mempertahankan sumber daya manusia dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki (Sudarmanto, 2009). Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja karyawan yang baik. Rendahnya kinerja karyawan yang berakibat rendahnya produktivitas (laba) perusahaan salah satunya disebabkan oleh turunnya semangat kerja. Turunnya kinerja memiliki beberapa ciri yaitu pertama, turun atau rendahnya produktivitas kerja. Kedua, tingkat absensi yang tinggi. Ketiga, tingkat perpindahan buruh yang tinggi. Keempat, tingkat kerusakan yang tinggi. Kelima, kegelisahan terdapat dimana-mana. Keenam, tuntutan yang sering kali terjadi. Ketujuh, pemogokan serta tingkat kedisiplinan yang rendah, kompensasi yang tidak setimpal serta kepuasan kerja yang tidak terpenuhi (Nitisemito 1992 dalam Tohardi 2002).

Menurut Hasibuan (2006) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu dibutuhkan kinerja yang baik untuk menjaga kualitas pelayanan terbaik. Sedangkan menurut Thalib (2015). kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, semangat kerja dan sebagainya.

Cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya disiplin kerja yang baik serta faktor kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Prasetyo (2014) baik atau buruknya produktivitas perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kedisiplinan yang rendah, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan.

Kinerja yang baik juga di pengaruhi oleh disiplin kerja dari para karyawannya. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi

dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Runtunuwu et al. (2015) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, daripada yang tidak mentaati disiplin kerja. Pernyataan tersebut didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dampak dari disiplin kerja pada kinerja karyawan positif yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh peningkatan jabatan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Robins dan Judge (2015) kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara pemberian promosi jabatan. Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, salah satunya dengan keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan, ia akan bekerja seoptimal mungkin agar layak mendapatkan promosi. Menurut Dessler (2010) ada 4 keputusan untuk mengatur promosi karyawan yaitu Senioritas atau kompetensi yang mempengaruhi, Bagaimana seharusnya mengukur kompetensi, Apakah prosesnya formal atau informal dan Vertikal, Horizontal, atau lainnya.

Setiap karyawan menantikan promosi jabatan karena promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan perusahaan kepadanya. Karyawan yang dipromosikan harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, namun pada kenyataannya adanya suatu permasalahan yang terjadi didalam perusahaan mengenai promosi jabatan sehingga mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Beberapa faktor diantaranya adalah tingkat absensi yang rendah, tingkat hubungan kerja menurun Perusahaan harus mampu mempersiapkan, menempatkan secara tepat serta mengembangkan karier karyawannya. Perusahaan harus memberikan dorongan kepada karyawannya dalam bekerja agar tercipta suatu aktivitas organisasi yang harmonis. salah satu cara pengembangan karier karyawan adalah dengan menerapkan system dan perencanaan serta

pelaksanaan promosi jabatan. System dan perencanaan program promosi jabatan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, meningkatkan moral dan partisipasi karyawan serta membantu kegiatan pemeliharaan karyawan yang berpotensi.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan observasi awal, terdapat permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat berdasarkan wawancara awal, peneliti mendapatkan indikasi bahwa Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Rivai dan Basri, 2005). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khan et al. (2012) bahwa aspek-aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan sifat pekerjaan, secara signifikan mempengaruhi kinerja para pekerja di lembaga medis otonom Pakistan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sukarjati (2016) dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, dampak dari kepuasan kerja pada kinerja karyawan positif dan signifikan yang berarti setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan outsourcing, misalnya dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan, memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan Promosi Jabatan berikut kompensasi yang sesuai kepada karyawan tersebut. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Perusahaan X disini merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang permodalan. Namanya PT Permodalan Madani Persero. PT Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM, didirikan sebagai bagian dari solusi strategis pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan ekonomi masyarakat melalui pengembangan akses permodalan dan program peningkatan kapasitas bagi para pelaku Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Koperasi (UMKMK).

PNM didirikan oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah RI No 38/99 tanggal 29 Mei 1999 yang kemudian disahkan oleh peraturan Menteri Kehakiman RI No C-11.609.HT.01.TH.99 tanggal 23 Juni 1999. Pendirian PNM kemudian dikukuhkan lewat SK Menteri Keuangan RI No 487/KMK.017/1999, tanggal 13 Oktober 1999, yang menunjuk PNM sebagai BUMN Koordinator Penyalur Kredit Program eks Kredit Likuiditas Bank Indonesia (KLBI). Sebelumnya, PNM menyalurkan pembiayaan ke UMKMK secara tidak langsung atau melalui bank-bank maupun BPR/S. Pada tahun 2008, PNM melakukan transformasi bisnis berupa penyaluran pembiayaan secara langsung ke UMKMK dengan mendirikan ULaMM (Unit Layanan Modal Mikro). Hingga kini, bisnis ULaMM tumbuh pesat.

Sejak tahun 2009, PNM mendiversifikasi sumber pendanaannya melalui kerjasama dengan pihak ketiga yaitu perbankan dan pasar modal. Hal ini sekaligus juga membuktikan bahwa dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai penggerak sektor UMKMK, PNM menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas dan best practices dari sebuah perseroan terbatas yang memiliki komitmen nyata untuk mencapai kemandirian dan martabat yang lebih baik bagi bangsa.

Dari latar belakang penelitian diatas, maka penulis menarik sebuah judul penelitian yakni “Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Madani Persero”.

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003).

Promosi dianggap sangat penting bagi setiap karyawan, karena dengan promosi karyawan merasa ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (authority), tanggungjawab (responsibility), serta penghasilan (outcomes) yang semakin besar bagi karyawan. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan juga berperan dalam menarik pelamar yang semakin banyak untuk memasukkan lamarannya pada perusahaan tersebut, sehingga proses pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil/tidak ada, maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Penarikan dan pengadaan karyawan juga akan semakin sulit bagi perusahaan yang bersangkutan. Karena peranan promosi sangat besar bagi perusahaan, maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, maka akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih berusaha meningkatkan kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan tempat penulis bekerja PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Jalan Mongonsidi Medan. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 100 karyawan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Medan.

Penentuan jumlah sampel didasarkan pada pendapat dari Roscoe (1975) dalam Sekaran (2000) yang menyatakan bahwa pertama, ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 pada kebanyakan penelitian sudah mewakili. Kedua, jika sampel dibagi dalam subsample, maka setiap kategori diperlukan minimal 30 sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan stratified random sampling yaitu sekelompok subyek secara acak berdasar ciri atau sifat tertentu yang dianggap memiliki hubungan erat dengan sifat-sifat populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, dan analisis statistik deskriptif mengenai kategori variabel penelitian yang dihitung berdasarkan skor mean (rata-rata), dan nilai standar deviasi masing-masing variabel penelitian. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, dan usia. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

- Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	72	72
Perempuan	28	28
Jumlah	100	100

Tabel 6 memperlihatkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 72 orang (72%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (28%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian berjenis 60 kelamin adalah laki-laki. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Permodalan Madani Persero berjenis kelamin laki-laki.

- Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 sd 25 Tahun	5	5
Diatas 25 sd 30 Tahun	25	25
Diatas 30 sd 40 Tahun	56	56
Diatas 40 sd 50 Tahun	14	14
Jumlah	100	100

Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang berusia 18 sd 25 Tahun sebanyak 5 orang (5%), responden yang berusia diatas 25 - 30 Tahun sebanyak 25 orang (25%), responden yang berusia diatas 30 - 40 Tahun sebanyak 56 orang (56%), serta responden yang berusia diatas 40 sd 50 Tahun yakni sebanyak 14 orang (14%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian berusia diatas 30 sd 40 Tahun yaitu sebanyak 56 orang (56%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Permodalan Madani Persero adalah berusia 30 sd 40 Tahun yang termasuk dalam kategori usia dewasa awal.

b. Deskripsi Kategori Variabel Penelitian

Deskripsi kategori variabel penelitian menggambarkan jawaban/ tanggapan responden mengenai variabel penelitian yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian mengenai variabel penelitian yang telah diperoleh tersebut kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok kategori dengan menggunakan rumus interval kategori menurut Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Tinggi: $X \geq Mi + Sdi$
- 2) Sedang: $Mi - SDi \leq X < Mi + Sdi$
- 3) Rendah: $X < Mi - SDi$

Adapun keterangan dari rumus kategori tersebut yaitu Mi = nilai rata-rata ideal (mean ideal) masing-masing variabel penelitian, serta SDi adalah standar deviasi ideal dari masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan berikut.

- Kedisiplinan

Variabel Kedisiplinan memiliki 12 butir pernyataan, sehingga nilai maksimal idealnya = 48, nilai minimal ideal = 12, dan nilai standar deviasinya = 6. Berdasarkan rentang nilai, serta nilai standar deviasinya tersebut, maka kategorisasi variabel Kedisiplinan disajikan dalam Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Kategorisasi Variabel Kedisiplinan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 36$	42	42
Sedang	$24 \leq X < 36$	57	57
Rendah	$X < 24$	1	1
Jumlah		100	100

Tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Kedisiplinan dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 42 orang (42%), responden yang memberikan penilaian terhadap Kedisiplinan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 57 orang (57%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Kedisiplinan dalam kategori rendah sebanyak 1 orang (1%). Berdasarkan penilaian mayoritas responden tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dari pimpinan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti mayoritas responden yang bekerja di PT Permodalan Nasional Madani (Persero)

memberikan penilaian bahwa Kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) sudah sesuai dengan harapan dari sebagian besar karyawan.

- Promosi Jabatan

Variabel Promosi Jabatan memiliki 12 butir pernyataan, sehingga nilai maksimal idealnya = 48, nilai minimal ideal = 12, dan standar deviasinya = 6. Berdasarkan rentang nilai, serta nilai 63 standar deviasinya tersebut, maka kategorisasi variabel Promosi Jabatan dapat dilihat dalam Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Kategorisasi Variabel Promosi Jabatan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 36$	44	44
Sedang	$24 \leq X < 36$	56	56
Rendah	$X < 24$	0	0
Jumlah		100	100

Tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Promosi Jabatan dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 44 orang (44%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Promosi Jabatan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 56 orang (56%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Promosi Jabatan dalam kategori rendah tidak ada (0%). Hal menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai motivasi Promosi Jabatan yang sedang dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini berarti sebagian besar karyawan/responden yang bekerja di PT Permodalan Madani Persero Indonesia memberikan penilaian Promosi Jabatan dalam kategori sedang.

- Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan memiliki 6 butir pernyataan, sehingga nilai maksimal idealnya = 24, nilai minimal ideal = 6, dan standar deviasinya = 3. Berdasarkan rentang nilai, serta nilai 64 standar deviasinya tersebut, maka kategorisasi variabel kinerja karyawan disajikan dalam Tabel 10 sebagai berikut.

Tabel 10. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval	Skor Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18$	44	44
Sedang	$12 \leq X < 18$	55	55
Rendah	$X < 12$	1	1
Jumlah		100	100

Tabel 10 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 44 orang (44%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 55 orang (55%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 1 orang (1%). Hal ini

memperlihatkan bahwa kinerja sebagian besar responden yang bekerja pada PT Permodalan Madani Persero termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti sebagian besar karyawan mempunyai kinerja sama dengan standar kinerja yang ditentukan oleh pimpinan PT Permodalan Madani Persero.

2. Uji Asumsi Klasik (Prasyarat)

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, 65 dilakukan terlebih dulu uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pelaksanaan uji prasyarat analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 20 for Windows. Penjelasan masing-masing uji asumsi klasik diuraikan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov (K-S) berdasarkan nilai signifikansi hitungannya (Asymp. Sig. (2-tailed)) dengan menggunakan software SPSS 20 for Windows. Data variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikansi (α) = 0,05, sebaliknya jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi (α) = 0,05 maka data variabel penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk seluruh variabel dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Kedisiplinan	0,071	Normal
Promosi Jabatan	0,068	Normal
Kinerja Karyawan	0,061	Normal

Hasil uji normalitas seperti tercantum dalam Tabel 11 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) masing-masing 66 variabel penelitian yaitu Kedisiplinan = 0,071, Promosi Jabatan = 0,068, dan kinerja karyawan = 0,061 yang semuanya lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig. > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas ditujukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut bersifat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi deviation from linearity lebih besar dari 0,05, maka hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier, dan sebaliknya. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan dalam Tabel 12 berikut ini.

Tabel 12. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Signifikansi (Sig.)	Kesimpulan
Kedisiplinan Karyawan	0,066	Linier
Promosi Jabatan	0,063	Linier

Hasil uji linieritas pada Tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa semua nilai signifikansi deviation from linearity dari hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan semua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah linier, yang artinya apabila masing-masing variabel independen dalam penelitian ini mengalami 67 peningkatan/semakin tinggi, maka variabel dependen juga semakin tinggi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah atau kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas, begitu sebaliknya. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 13 di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kedisiplinan	0,268	3,732	Tidak terjadi multikolinieritas
Promosi Jabatan	0,268	3,732	Tidak terjadi multikolinieritas
Jumlah	-	-	-

Berdasarkan Tabel 13 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF di bawah atau lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel bebas tidak signifikan secara statistik, dan tidak mempengaruhi variabel terikat, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu sebaliknya. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Signifikansi (Sig)	Kesimpulan
Kedisiplinan	0,198	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Promosi Jabatan	0,327	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Jumlah	-	-

Tabel 14 tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh variabel independen yang meliputi Kedisiplinan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT Permodalan Madani Persero Analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis 69 penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan SPSS Versi 20 for Windows.

Tabel 15. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Jenis Kelamin	0,073	0,005	00,37	0,0045
Usia	0,293	0,110	0,075	0,0025
Kedisiplinan		0,750***	0,616***	0,750***
Promosi Jabatan		0,616***	0,092***	0,078***
R2	0,092***	0,524***	0,081***	0,082***
R2	0,092***	0,082***	0,072***	0,090***

PENUTUP

Kedisiplinan adalah aspek paling penting dalam membina SDM sehingga mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, agar karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja serta tepat waktu yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan dan tentunya produktifitas kerja. Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh Promosi Jabatan yang diterimanya, sebab sebuah Promosi Jabatan merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Promosi Jabatan yang diterima karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja

Penerapan Kedisiplinan dan professional kerja serta pemberian Promosi Jabatan yang baik sudah selayaknya difahami ulang. Difahami tidak hanya menjadikannya sebagai instrument dalam melaksanakan hak-hak karyawan lebih dari itu, difahami sekaligus memberikan perhatian khusus terhadap dua variable tersebut, sehingga kemajuan sebuah perusahaan lebih pesat. Maju tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung dengan kinerja para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011. Prosedur Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21, Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariadi, Doni. 2013. Pengaruh Produk, Harga, Promosi, dan Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Produk Projector Microvision. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 1 No. 1, Januari 2013.

- Hasan, Ali. 2013. Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan. Jakarta: PT Indeks.
- Jumilah. 2013. Persepsi Konsumen Tentang Produk, Harga, dan Saluran Distribusi, Serta Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Reseller. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 1 No. 1, Januari 2013.
- Kodrat, David Sukardi. 2009. Manajemen Distribusi Berbasis Teori dan Praktik. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kotler, Philip. 2005. Manajemen Pemasaran. Jakarta: PT. Indeks.
- Laksana, Fajar. 2008. Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis. Jakarta: Graha Ilmu.
- Machfoedz, Mahmud. 2007. Pengantar Bisnis Modern. Yogyakarta: Andi.
- Nasution. 2004. Manajemen Jasa Terpadu. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Schiffman L.G. dan Kanuk, L.L. 2006. Consumer Behavior, Edisi-8. Upper Saddle River New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Perilaku Konsumen (Panduan Riset Sederhana untuk Mengenali Konsumen). Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sunyoto, Danang. 2014. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran: Konsep, Strategi, dan Kasus, Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Tjiptono, Ferry. 2008. Strategi Pemasaran, Edisi-III. Yogyakarta: Andi.
- Tjiptono, Ferry dan Gregorius Chandra. 2012. Pemasaran Strategik, Edisi-II. Yogyakarta: Andi.
- Zulganef. 2008. Metode Penelitian Sosial & Bisnis. Jakarta: Graha Ilmu.
- Wyckof dan Tjiptono. 2008. Manajemen Pemasaran, Jakarta: PT. Indeks
- Schiffman dan Kanuk. 2005. Pengantar Bisnis, Yogyakarta: Andi
- Gaspersz. 2011. Consumer Behavior, Upper Saddle River New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nitisusastro, Mulyadi. Perilaku Konsumen dalam Perspektif Kewirausahaan. Cetakan kedua. Bandung: Cv. Alfabeta, 2013.
- Kotler, Philip & Gary Armstrong. "Prinsip-prinsip Pemasaran". Edisi kedua belas jilid satu. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Kotler, Philip & Kevin Keller. "Manajemen Pemasaran". Edisi ketigabelas jilid dua. Jakarta : Erlangga, 2009.
- Sunyoto, Danang. Perilaku Konsumen (panduan riset sederhana untuk mengenali konsumen). Cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS, 2013
- Sunyoto, Danang. Dasar-dasar Manajemen Pemasaran. Cetakan ketiga. Yogyakarta: CAPS, 2014.
- Sunyoto, Danang. Perilaku Konsumen (panduan riset sederhana untuk mengenali konsumen). Cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS, 2013
- Sunyoto, Danang. Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen. Cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Hasan, Ali. Marketing dan Kasus-kasus Pilihan. Cetakan pertama. Yogyakarta: CAPS, 2013.
- Machfoedz, Mahmud. Pengantar Bisnis Modern. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2007.