



PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PEMBERIAN PROMOSI JABATAN PADA POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN MEDAN

Tengku Syabaruddin*, Ahmad Yudhira, Khamo Waruwu
Universitas Tjut Nyak Dhien Medan
tengkusyabaruddin@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan prestasi terhadap promosi jabatan pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Penelitian ini berlokasi di Polbangtan Medan yang berlokasi di Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian ini berlangsung dari bulan Juni 2022 sampai selesai. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian yang berjumlah 81 orang, sampel penelitian adalah seluruh pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan yang berjumlah 81 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah dalam penelitian ini secara Simultan Disiplin dan Prestasi berpengaruh terhadap Promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Dalam penelitian ini, Disiplin Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Dalam penelitian ini prestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hal yang paling dengan prestasi yang baik maka pegawai akan lebih cepat mendapatkan promosi jabatan.

Kata kunci: Disiplin, Prestasi dan Promosi

PENDAHULUAN

Promosi jabatan di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan dipengaruhi oleh beberapa aspek pokok yaitu prestasi kerja dan kedisiplinan yang sangat menentukan pengambilan atau pemberian promosi jabatan kepada pegawai yang kinerjanya dan kedisiplinanya baik. Namun untuk mendapat rekomendasi pemberian jabatan yang terjadi pada kenyataannya adalah bukan hanya di dasari oleh prestasi dan disiplin saja, di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan hal-hal yang mendasari pemberian promosi jabatan lebih kepada kedekatan dengan atasan, senioritas, pengalaman atau hal-hal lain di luar prestasi kerja dan disiplin, dikarenakan banyak para pegawai baru yang memiliki prestasi kerja yang bagus namun kalah di senioritas ataupun pengalaman kerja, lalu untuk permasalahan disiplin kerja.

Para pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian masih terdapat pegawai-pegawai yang melanggar disiplin kerja, beberapa pegawai yang merasa prestasi kerjanya baik sering datang

terlambat, dan pulang yang tidak sesuai dengan jam yang sudah ditentukan, hal-hal ini juga yang mendasari penundaan pemberian promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi tersebut sehingga pegawai berprestasi tersebut tidak mendapatkan posisi yang lebih baik daripada posisinya sekarang.

Sehingga dalam penelitian ini yang menjadi fokus permasalahan adalah pemberian promosi tidak hanya didasari oleh prestasi dan disiplin yang taat tapi lebih kepada senioritas, pengalaman dan kedekatan kepada atasan, pelanggaran disiplin kerja yang masih sering dilakukan oleh beberapa pegawai berprestasi diantaranya sering telat datang apel, dan tidak mematuhi jadwal piket, penundaan pemberian promosi yang menyebabkan para pegawai yang berprestasi tidak mendapatkan kesempatan yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin (X1)

Disiplin adalah kepatuhan dan ketaatan tenaga kerja terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam disiplin kerja terhadap waktu, disiplin kerja terhadap penggunaan peralatan kerja dan disiplin kerja terhadap tata tertib (Aritonang dalam Wibowo, 2016:31). Indikator dari disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi/instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Prestasi (X2)

Menurut Hasibuan dalam penelitian Harahap dan Tirtayasa (2020:239) mengatakan bahwa prestasi artinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas serta bekerja secara efektif dan efisien, dimana indikator dari penilaian prestasi adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

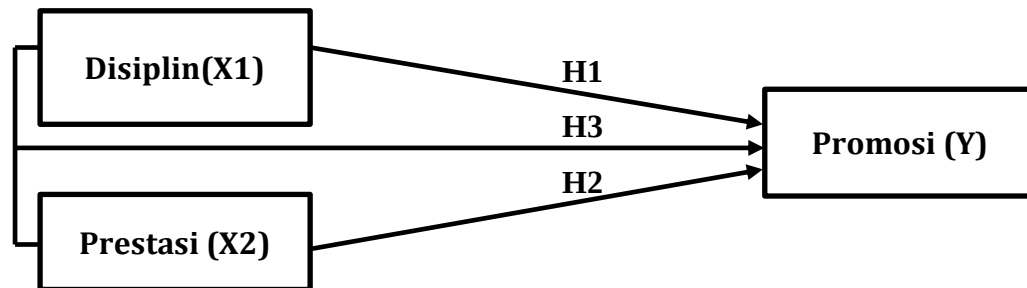
Promosi Jabatan (Y)

Promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan kerja pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi (Hasibuan, 2016:107). Adapun indikator dari promosi jabatan menurut Hasibuan (2016:110) adalah: Pengalaman (senioritas) yaitu lamanya pegawai bekerja dalam perusahaan dan Merit sistem (kinerja) yaitu sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pada hasil kerja pegawai sehingga memberikan manfaat untuk tercapainya tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian ini mencari tahu hubungan antar variabel yang saling terakit. Penelitian ini berlokasi di Polbangtan Medan yang berlokasi di Jalan. Binjai km 10, Tromol pos No.18, Paya Geli, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20002. Penelitian ini berlangsung dari bulan Juni 2022 sampai selesai, populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian yang berjumlah 36 orang, sampel penelitian adalah seluruh pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.



Gambar 1

Hipotesis penelitian yang disusun berikut:

1. H1 Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan promosi jabatan.
2. H2 Terdapat pengaruh antara prestasi kerja dengan promosi jabatan.
3. H3 Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan prestasi kerja dengan promosi jabatan

PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas residual dengan analisis statistik dilakukan menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S).

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.8327833
	Std. Deviation	3.04044614
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.065
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.413
Asymp. Sig. (2-tailed)		.776
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Pada Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0.996 > \alpha$ (0,05) Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dalam model Ghozali (2016) multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 2. Coefficients (Multikonlinearitas)

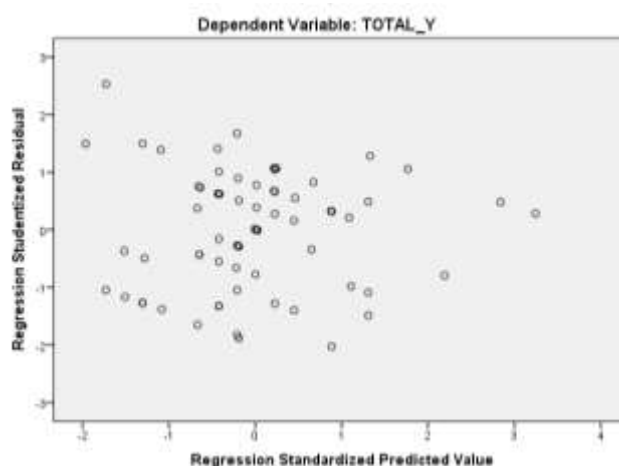
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.879	1.138
	Prestasi	.879	1.138

a. Dependent Variable: Promosi

Berdasarkan Tabel 2. dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen $\geq 0,1$ dengan nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel Disiplin (X_1) dengan nilai VIF 1.138 dan nilai *Tolerance* 0.879, dan Prestasi (X_2) dengan nilai VIF 1.138 dan nilai *Tolerance* 0.401 multikolonieritas pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolonieritas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2. dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan titik-titik yang tersebar tidak memiliki pola yang jelas atau titik-titik menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja (X_1), dan Prestasi (X_2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Promosi jabatan Pegawai (Y). Metode regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Adapun model persamaan yang digunakan Sugiyono (2017) yaitu:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.213	1.655		5.566	.000
Disiplin Kerja	.288	.165	-.201	3.744	.001
Prestasi kerja	.591	.136	.500	4.343	.000

a. Dependent Variable: Promosi

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Dari tabel di atas bisa diambil persamaan :

$$Y = 9.213 + 0.288X_1 + 0.591X_2 + e$$

Penjelasan dari tabel di atas adalah :

1. Nilai Konstanta (β_0) = 9.213, ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Disiplin (X_1), dan Prestasi (X_2) adalah 0, maka nilai variabel Promosi jabatan Pegawai (Y) akan tetap sebesar 9.213 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Variabel Disiplin (β_1) = 0.288 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Promosi jabatan Pegawai. Jika variabel Disiplin ditingkatkan, maka Promosi jabatan dengan asumsi variabel lain tetap, demikian sebaliknya.
3. Variabel Prestasi (β_2) = 0.591 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel perilaku Prestasi (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Promosi jabatan. Artinya jika semakin tinggi Prestasi diperlakukan, maka Promosi jabatan, demikian sebaliknya.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Prestasi (X_2) terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Promosi jabatan Pegawai (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.470	.432	2.43183

a. Predictors: (Constant), disiplin dan Prestasi

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.470 atau 47.5% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan dapat dijelaskan oleh variabel Prestasi, Disiplin sebesar 47.5 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 52.5% persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti, kepemimpinan, kompensasi atau lingkungan kerja.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji-F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 36 responden dan pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,90$

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	164.925	2	26.677	24.511	.000 ^a
Residual	182.630	66	5.914		
Total	347.556	69			

a. Predictors: (Constant), Prestasi, disiplin.

b. Dependent Variable: promosi jabatan

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 15. diperoleh $F_{hitung} (24.511) > F_{tabel} (2,90)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri Disiplin (X_1), dan Prestasi (X_2), secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Promosi jabatan Pegawai

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Disiplin (X_1), dan Prestasi (X_2), secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Promosi jabatan Pegawai Dengan jumlah sampel (n) = 36, jumlah parameter (k) = 2, (df) = (n-k) = 36 – 2 = 34, sehingga nilai pada taraf signifikansi 0,05 pada $t_{(tabel)}$ adalah 2.036. Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.117	6.506		1.248	.221
Disiplin	.208	.143	.269	3.451	.001
Prestasi kerja	.360	.108	.460	3.337	.002

a. Dependent Variable: Promosi

Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel 6 diperoleh hasil :

1. Variabel Disiplin (X_1) mempunyai $t_{(hitung)} (3.451) > t_{(tabel)} (2.036)$ dan signifikansi $(0,001) < 0,05$. Dengan demikian variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Jika Disiplin meningkat maka promosi jabatan Promosi jabatan Politeknik Pembangunan Pertanian Medan akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

2. Variabel Prestasi (X_2) mempunyai $t_{\text{(hitung)}}(3.337) > t_{\text{(tabel)}}(2.009)$ dan signifikansi $(0,002) < 0,05$. Dengan demikian variabel Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Jika Prestasi meningkat maka promosi jabatan Promosi jabatan Politeknik Pembangunan Pertanian Medan akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Disiplin (X_1), dan Prestasi (X_2), secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Pada teknik analisis deskriptif digambarkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 36 orang responden. Pengolahan data dari kuesioner menggunakan SPSS. Pengujian dilakukan kepada 36 orang responden untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel apakah disiplin (x_1), dan prestasi (x_2) terhadap promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Berikut ini pembahasan hasil pengujian dari penelitian mengenai pengaruh apakah disiplin (x_1), dan prestasi (x_2) terhadap promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

1. Disiplin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai

Menurut Siswanto (2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada 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, dalam penelitian ini disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Dengan demikian variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. jika disiplin meningkat maka promosi jabatan Promosi jabatan Politeknik Pembangunan Pertanian Medan akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Kedisiplinan ini merupakan fungsi MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan promosi jabatan pegawai maupun perusahaannya. Menurut penelitian yang dilakukan Anggi Maharani (2021) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan di PT. Subur Alam Sejahtera.

Dan penelitian yang dilakukan Oktavianti dan Netra (2021) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan PT Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa. Kemudian Putra dan Subudi. (2020) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap promosi jabatan pegawai non medis di rumah sakit Universitas Sumatera Utara. serta Silalahi (2015) juga menyatakan pada penelitian bahwa terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara disiplin kerja dengan promosi jabatan karyawan pada koperasi Kredit Union Cinta Kasih Tiga Panah Karo.

2. Prestasi Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai

Menurut Rivai (2015), Prestasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja), dalam penelitian ini Prestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Dengan demikian variabel Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Jika Prestasi meningkat maka promosi jabatan Promosi jabatan Politeknik Pembangunan Pertanian Medan akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Dengan adanya prestasi baik dari dalam diri pegawai maupun dari pimpinan maka akan menjadikan suatu dorongan dan semangat bagi pegawai agar dapat bekerja lebih produktif sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Jika pegawai memiliki kemampuan bekerja tinggi tetapi tidak memiliki Prestasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Prestasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Melihat arti prestasi, maka pegawai tidak memiliki hasil kerja yang tinggi tanpa memiliki prestasi. karena itu peran prestasi dari pimpinan perusahaan untuk menunjang keberhasilan sangat penting.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktavianti dan Netra (2021) menyimpulkan bahwa variabel prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan PT. Bank Tabungan Negara. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Subudi. (2020) menyimpulkan bahwa Variabel Prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada Koperasi Kredit Union Cinta Kasih Tiga Panah Karo. Penelitian yang dilakukan oleh Heny (2020) juga menyimpulkan bahwa variabel prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan PT. Karya Semesta Prima. Penelitian yang dilakukan oleh Agnetha (2019) juga mengatakan bahwa prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan PT, Perkebunan Nusantara III (Persero).

3. Secara Bersama Sama Disiplin dan Prestasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai

Dalam penelitian ini secara bersama sama beban kerja, disiplin, dan prestasi berpengaruh terhadap promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari Disiplin (X_1), dan Prestasi (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Dalam penelitian ini variabel prestasi dan disiplin memiliki determinasi sebesar 47.5 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 52.5 persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian, seperti, kepemimpinan, kompensasi atau lingkungan kerja. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2015) yang mengatakan bahwa variabel disiplin kerja dan prestasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan PT. Arina Paramijaya Divisi Sales. Dengan demikian bahwa Beban kerja, disiplin kerja dan prestasi dapat mempengaruhi promosi jabatan pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya adapun kesimpulan yang bisa ditarik dari penelitian ini adalah :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Hasil kuisioner bahwa kendala yang dialami pegawai adalah pegawai dinilai kurang berhati-hati dan kurang teliti dalam bekerja.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa prestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa hal yang paling dengan prestasi yang baik maka pegawai akan lebih cepat mendapatkan promosi jabatan.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa Secara Simultan Disiplin, dan Prestasi berpengaruh terhadap Promosi jabatan Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Dari hasil kuisioner yang sudah disebarkan yang menjadi masalah pegawai adalah masih terdapat beberapa pegawai yang tidak hati-hati atau kurang teliti dalam bekerja, dalam hal ini perlunya diberikan pengawasan yang ketat terhadap hasil kerja pegawai sehingga pegawai lebih hati-hati dalam bekerja dan tidak harus merevisi pekerjaan mereka.
2. Hasil angket menunjukkan bahwa hal paling menaikkan prestasi pegawai adalah mereka mengharapkan insentif jika menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan juga bekerja sesuai target dikarenakan tidak ingin dipecat, jadi agar pegawai bisa bekerja dengan baik maka perusahaan harus mengusahakan agar bisa memberikan insetif yang tepat sesuai dengan keinginan pegawainya.
3. Dari hasil kuisioner menunjukkan bahwa tidak setiap pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa memang beban kerja pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan atau kesanggupan pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Purwaningsih dan Betty, Magdalena. 2017. *Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan*, Vol. 3 No 1.
- Arianty, Nel. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: PT. Perdana Publishing Cetakan Pertama.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ernyta Silalahi, 2015. *Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia*, Vol.1, No.1.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Judas, Agnetha. 2019. *Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA, Volume 1, Nomor 4 l. Hal 1219-1228
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Muchdarsyah Sinungan. 2011. *Dasar-Dasar dan Teknik Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oktavianti dan Netra. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan Dan Kompetensi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Mega Bali Resort & Spa Kuta Bali*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Volume 2, Nomor 2. Hal 2515-2529.
- Putra dan Subudi. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjungbenoa-Nusa Dua*. Jurnal Ekonomi, Volume 21, Nomor 2. Hal 802-815.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal Jibeka, Volume 9, Nomor 8. Hal 44-53.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sandra Wijyanti Sungkono dan Iga Manuat Dewi, ,2017. *Pengaruh Prestasi Kerja,Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6,No.4.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.