

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT
INDONESIA (BRI) CABANG KLATEN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

NURI NUR INDAH WULAN SARI

NIM : 1921100037

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JUNI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG KLATEN**

Diajukan Oleh:

NURI NUR INDAH WULAN SARI

NIM : 1921100037

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal 6 Juli 2023

Pembimbing I



Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Pembimbing II



H. Imam Santoso, S.E., M.M.
NIK. 690 398 190

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG KLATEN**

Diajukan oleh:

NURI NUR INDAH WULAN SARI

NIM : 1921100037

Teah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen
Pada tanggal.....13 Juli.....2023

Ketua



H. Abdui Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 194

Sekretaris



Dr. Hj. Anis Marjulah, S.E., M.M.
NIK. 690 994 143

Penguji Utama



Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Penguji Pendamping



H. Imam Santoso, S.E., M.M.
NIK. 690 398 190



Disahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H. Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nuri Nur Indah Wulan Sari
NIM : 1921100037
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Nuri Nur Indah Wulan Sari

MOTTO

"Jika orang lain bisa, maka aku juga bisa"

**"Orang yang Mampu Belajar dari Kesalahan adalah Orang yang
Berani Untuk Sukses "**

**Apapun yang terjadi, teruslah melangkah dan tetap semangat.
Percayalah, semua akan baik-baik saja jika kau mau melibatkan
Tuhanmu dalam urusanmu.**

**"Setiap kesulitan selalu ada kemudahan. Setiap masalah pasti ada
solusi."**

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Ibu dan Ayah Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karna kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih.
2. Bapak dan Ibu Mertua yang selalu memberikan limpahan kasih sayangnya dan terima kasih atas doa, dukungan, kesabarannya serta nasehat-nasehatnya
3. Suami dan anak-anak ku Engkaulah motivasiku
4. Teman-teman Seperjuangan. Terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yg sudah membantu selama penyelesaian skripsi ini
5. Almamater terhebatku. Yang selama ini mengajarkan ku ilmu yang bermanfaat bagi kehidupanku. Semoga ilmu ini bermanfaat bagi kehidupan yg mendatang

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Klaten”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan sekaligus pembimbing pertama, yang telah sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Imam Santoso, S.E. M.M selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.

4. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya.
5. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
6. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2019 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis mengharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR DIAGARAM	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Alasan Pemilihan Judul	7
D. Penegasan Judul	9
E. Pembatasan Masalah	10
F. Perumusan Masalah	10
G. Tujuan Penelitian	11
H. Manfaat Penelitian	12
I. Sistematika Penulisan	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
B. Promosi Jabatan.....	19

	C. Disiplin Kerja	26
	D. Motivasi Kerja	33
	E. Kinerja	40
	F. Penelitian Terdahulu	44
	G. Rerangka Pemikiran	46
	H. Hipotesis	46
BAB III	METODE PENELITIAN	48
	A. Sumber Data	48
	B. Populasi dan Sampel.....	49
	C. Metode Pengumpulan Data.....	49
	D. Skala Pengukuran Variabel.....	51
	E. Variabel Penelitian	52
	F. Uji Instrumen Penelitian	52
	G. Teknik Analisis Data	54
	H. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	54
	A. Deskripsi Data Responden.....	54
	B. Deskripsi Variabel Penelitian	68
	C. Uji Instrumen Penelitian.....	74
	D. Analisis Data.....	78
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	90
	A. Simpulan.....	90
	B. Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia	65
Tabel 4.2 Karakteristiki Responden dberdasarkan jenis kelamin	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja	67
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan jabatan	68
Tabel 4.6 Deskripsi jawaban responden mengenai Promosi jabatan	69
Tabel 4.7 Deskripsi jawaban responden mengenai Disiplin kerja	70
Tabel 4.8 Deskripsi jawaban responden mengenai Motivasi kerja.....	72
Tabel 4.9 Deskripsi jawaban responden mengenai Kinerja	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	76
Tabel. 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.13 Hasil Uji t	81
Tabel 4.14 Hasil Uji F	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Promosi Jabatan (X_1)
- Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X_2)
- Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X_3)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Reliability Statistik Per Variabel
- Lampiran 8 Correlations Per Variabel
- Lampiran 9 Tabel R, T, F

ABSTRAK

Nama : **NURI NUR INDAH WULAN SARI** NIM : **1921100037** Skripsi dengan judul: **“PENGARUH PROMOSI JABATAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG KLATEN** Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2023.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten 2) untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten, 3) untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten, 4) untuk menguji promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten..

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : promosi jabatan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) serta variabel terikat (Y) : kinerja. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri 1) antara promosi jabatan terhadap kinerja karena t hitung promosi jabatan = 3,632, 2) antara motivasi kerja terhadap kinerja karena t hitung promosi jabatan = 7,440, hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 1,980. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kinerja, ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja terbukti. Sedangkan disiplin kerja tidak terbukti karena t hitung = 0,870 lebih kecil dari t tabel 1,980.

Kata kunci: *promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja, serta kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati di pangsa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat

Masalah motivasi, masalah lain yang sering terjadi pada perbankan adalah sumber daya manusia (SDM) ini berkaitan dengan karyawan. Masalah yang terjadi adalah pihak perbankan kesulitan untuk mencari karyawan perbankan yang berkompeten dan mumpuni. Justru perusahaan banyak mengambil karyawan dari perbankan konvensional dan SDM-SDM yang potensial. Menurut Mangkunegara (2008) Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara baik dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan suatu perusahaan.

Keberhasilan kinerja suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh hasil kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik tercipta dengan melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan profesional.

Mangkuprawira (2004) mengungkapkan promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi. Menurut Thoha (2005) promosi merupakan reward yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk memangku tanggung jawab yang lebih besar, berupa kenaikan pangkat atau jabatan. Sedangkan jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang karyawan dalam rrangka susunan suatu organisasi baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Jadi dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan kekuasaan/wewenang ketingkat yang lebih tinggi sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban tertentu.

Afandi (2018) mengungkapkan salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah promosi jabatan. Promosi diberikan kepada karyawan yang membuktikan kesanggupan dan loyalitasnya kepada perusahaan, serta menunjukkan indikasi kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi. Faktor tersebut bisa saja bersumber dari organisasi, dari karyawan itu sendiri maupun dari luar karyawan dan organisasi. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat dalam bekerja dapat semakin

meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain promosi jabatan yaitu disiplin kerja. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2008) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman –pedoman organisasi. Pendapat lain yang diungkapkan oleh Bacal (2014) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja pada karyawan.

Menurut Hamali dan Simanjuntak (2016) setiap perusahaan perlu memelihara disiplin karyawannya, karena tanpa disiplin yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Disiplin karyawan yang tercermin dari ketaatan atau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan manajemen, sepatutnya mengarah kepada peningkatan kinerja kerja karyawan secara keseluruhan. Disiplin kerja diasumsikan memengaruhi kinerja pegawai dalam kegiatan bisnis perusahaan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2008) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang / individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut

merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Afandi (2018) mengungkapkan motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan *goal portfolio* tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu : materi, intelektual dan spiritual. Sedangkan Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu. Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa spiritual seseorang berperan sangat besar terhadap psikis seseorang dalam bekerja dan secara signifikan akan berpengaruh pada kinerjanya.

Kinerja memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal Kinerja memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi yang

dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral serta etika. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Keberhasilan kinerja perusahaan berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Apa yang dirasakan pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan,

nilai-nilai, dan harapan adalah budaya organisasi. Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012). Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012). Tidak hanya budaya organisasi saja yang menentukan tingkat keberhasilan perusahaan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam perusahaan. Hal tersebut bisa tercapai jika semua pegawai menjunjung tinggi kedisiplinan.

Karyawan pada Bank BRI memiliki kesempatan untuk mendapat promosi jabatan, baik itu karyawan baru maupun karyawan lama. Promosi jabatan yang dilakukan di bank BRI berupa pengangkatan karyawan. Promosi jabatan pada bank BRI tidak selalu tentang naik jabatan atau naik pangkat, tetapi pada tanggung jawab yang dari kecil ke tanggung jawab yang lebih besar. Selain promosi jabatan, bank BRI juga menerapkan adanya disiplin kerja. Disiplin yang dilaksanakan oleh bank BRI mencakup disiplin waktu, disiplin pekerjaan dan disiplin tanggung jawab. Disiplin kerja merupakan salah satu cara guna meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan tidak mampu melaksanakan aturan yang diberikan akan memicu timbulnya penurunan kinerja. Oleh karena itu pemberian kesempatan untuk promosi jabatan, dan disiplin kerja besar manfaatnya bagi bank BRI karena karyawan memiliki hak yang sama dan diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Hubungannya dengan promosi jabatan, banyak faktor yang bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan promosi jabatan apabila karyawan bisa mengerjakan sebuah

target yang diinginkan perusahaan. Maka dengan adanya promosi tersebut diharapkan akan mampu mendongkrak motivasi kerja mereka.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik meneliti variabel- variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu **“Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Klaten.**

B. Identifikasi Masalah

1. Untuk promosi jabatan, lama bekerja, gagasan yang lebih luas, bertanggung jawab dan kesetiaan terhadap organisasi.
2. Disiplin kerja, selalu hadir tepat waktu, selalu mentaati jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki ketrampilan kerjadi bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi
3. Untuk motivasi kerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi tetrthadap pekerjaanya, melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya, keinginan mendapat kan upah yang lebih tinggi dari biasanya, keinginan belajar menguasai pekerjaan di bidangnya .

C. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai alasan tertentu dalam pengambilan judul tersebut. Adapun alasannya sebagai berikut :

1. Alasan subyektif

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan serta informasi tentang promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja
- b. Promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi apakah mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.
- c. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten karena promosi jabatan mempengaruhi motivasi kerja bagi karyawan, sehingga para karyawan selalu hadir tepat waktu, selalu menaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien.

2. Alasan obyektif

- a. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah promosi jabatan.
- b. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Jika karyawan selalu disiplin dalam bekerja, maka semua hasil pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan.

- c. Motivasi kerja yang besar akan memberikan efek yang baik pula, karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan target produksi.

D. Penegasan Judul

Mencegah penafsiran yang keliru dalam penelitian ini maka perlu diberi penegasan judul sebagai berikut :

1. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah kenaikan seorang pegawai satu tingkat lebih tinggi, dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun besar pula. Siagian (2009)

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dihindari. Hadari Nawawi dalam Hartatik (2014).

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Robert dalam Mangkunegara (2008)

4. Kinerja

Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran standar dan kriteria dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Mulyadi (2015).

E. Pembatasan Masalah

Menyusun skripsi ini peneliti membatasi masalah untuk memudahkan analisis agar dalam penelitian ini memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang objek yang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan bisa dipelajari secara keseluruhan dan berintegrasi.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Promosi jabatan dibatasi pada promosi jabatan yang ada dan dilakukan pada Bank BRI Cabang Klaten.
2. Disiplin dibatasi pada aturan-aturan yang dipatuhi oleh seluruh karyawan, salah satunya yaitu memberlakukan absensi pada jam masuk dan pulang
3. Motivasi kerja disini dibatasi pada motivasi apa yang diberikan agar kondisi yang menggerakkan karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

F. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten ?.
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten ?.
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten ?.
4. Bagaimana pengaruh promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten ?.

G. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti.

Namun secara spesifikasi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menguji pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Klaten.

H. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dengan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi serta diharapkan mampu menjadi acuan dalam menambah pengetahuan sebagai bekal agar dapat menerapkan ilmu yg sudah didapatkan di perkuliahan dengan praktik yg sesungguhnya.

2. Bagi Bank BRI

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang lebih baik bagi Bank BRI Cabang Klaten untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawannya di masa yang akan datang.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi untuk suatu penelitian dan tambahan pengetahuan serta memberikan

masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pembanding bagi peneliti selanjutnya.

I. Sistematika Penulisan

- BAB I : Pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan kerangka penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II : Tinjauan Pustaka
Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, promosi jabatan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan
- BAB III : Metode Penelitian berisi tentang metode-metode yang dilakukan dalam penelitian serta gambaran umum perusahaan
- BAB IV : Hasil dan Pembahasan dalam bab ini akan dibahas metode analisis data serta pembahasannya.
- BAB V : Simpulan dan Saran, berisi kesimpulan dari keseluruhan bab skripsi yang ada beserta saran-sarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Klaten maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,658 + 0,257X_1 + 0,046 X_2 + 0,546X_3$$

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 0,658

Nilai konstanta 0,658 berarti apabila tanpa ada variabel X_1 (promosi jabatan), X_2 (disiplin kerja) dan X_3 (motivasi kerja) masih ada kinerja sebesar 0,657 satuan kinerja.

- b. Promosi Jabatan (b1) = 0,157

Berarti variabel promosi jabatan mempengaruhi kinerja sebesar 0,157 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika promosi jabatan ditingkatkan satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,157 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

c. Disiplin kerja (b_2)= 0,046

Berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,046 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,046 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

d. Motivasi Kerja (b_3)= 0,546

Berarti variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,546 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,546 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Klaten, dengan variabel motivasi kerja yang lebih dominan.

2. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 3,632$, $X_2 = 0,970$ dan $X_3 = 7,440$ dan dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar $3,632 > t$ tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Untuk X_2 , t hitung sebesar $0,970 < t$ tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Untuk X_3 t hitung sebesar $7,440 > t$ tabel sebesar 1,980 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian ini mengungkapkan variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan yang ditunjukkan melalui t hitung $3,632 > 1,980$. serta motivasi kerja berpengaruh positif dan paling dominan yang ditunjukkan melalui hasil uji t $7,440 > 1,980$. Berarti dapat disimpulkan promosi jabatan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Klaten.
4. Dari hasil pengujian di dapat F hitung sebesar 89,440 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih kecil dari signifikansi 0,05. Untuk itu F hitung $89,440 >$ dari F tabel 2,29 sehingga H_0 di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
5. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas promosi jabatan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yang di peroleh sebesar 0,690. Hal ini berarti 69% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel promosi jabatan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 31% kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia

(BRI) cabang Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Promosi jabatan terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Klaten dapat mempertahankan ketentuan dalam promosi jabatan, karena promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya, promosi juga dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi
2. Dari hasil uji t didapat bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Klaten, pimpinan hendaknya memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak-hak mereka, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga pegawai bisa bekerja dengan lebih baik dan lebih disiplin lagi.

3. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai dan menambah jumlah respondennya lebih dari 100 responden, semakin banyak responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Klaten dapat mempertahankan motivasi yang telah di jalankan karena dengan orang-orang yang termotivasi pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan tepat dan pada akhirnya bisa meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu Mangkunegara. (2011). *Perilaku konsumen*. Bandung: Refika
- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Afandi, P. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- A. Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2003, *Manajemen Motivasi*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Mudiarta Utama, I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bacal, Robert. 2014. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bagia, I Wayan dkk . 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* .Vol 4.
- Bernadin dan Russel, 2015, *Human Resources Management : An. Experiental Approach*, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Davis, Keith. (1992). *Human Behavior at Work. Sixty Edition*. On Tata McGraw Hill Publishing Co. Ltd New Delhi.
- Ganyang, M. T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.

- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana
- Harlie, M. (2010). *Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan*. Penerbit Cipta Pustaka. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.dkk 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Suad Husnan, 2010, *Manajemen Personalia*, BPFPE, Yogyakarta
- Kusmilah. 2019 *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten*, Skripsi. Klaten: Unwidha Klaten
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia..Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Miftah Thoha, 2005, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta Utara.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor. In Media
- Muhammad Agung Reza Suryajiwangga 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Armada Finance Magelang)* Skripsi Universitas Sanata Dharma

- Nawawi, Hadari, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nur Indriantoro, Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi*. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, Doni. Juni, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Robbins SP. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai Vietzal, dan Dedy Mulyadi. 2012 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Riduwan. 2004 : 104. *Metode observasi dan penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sadarudin, 2022. *Pengaruh Promosi jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.