

## PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Diyan Ranu Seto<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Dewi Adnyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar, Bali.

Email: [diyanseto12@gmail.com](mailto:diyanseto12@gmail.com)

### ABSTRAK

UTPD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar memegang peranan penting dan strategis untuk meningkatkan pendapatan Daerah Provinsi Bali, sehingga perlu didukung oleh sumber daya aparatur yang handal yang memiliki kemampuan profesional, namun faktanya masih terdapat permasalahan terhadap promosi jabatan yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja pegawai dan prestasi kerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar dengan menggunakan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian dipilih menjadi responden sebanyak 64 orang pegawai melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni teknik analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar, prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar, Disiplin kerja merupakan variabel mediasi secara parsial pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar. Implementasi dari penelitian ini yakni diharapkannya pemimpin memberi keadilan dalam promosi jabatan, sehingga pegawai memiliki rasa nyaman dan setia terhadap perusahaan, serta dapat membuat pegawai memiliki disiplin kerja dan memperoleh prestasi kerja yang meningkat.

**Kata Kunci:** prestasi kerja; promosi jabatan; disiplin kerja

### ABSTRACT

*The Denpasar Regional Tax and Retribution Service UTPD plays an important role and strategy to increase the regional income of the Province of Bali, so it needs to be supported by reliable personnel resources who have professional capabilities, but in fact there are problems with promotion caused by the low level of employee discipline and achievement employee. The purpose of this study was to analyze the effect of work performance on promotion and work discipline as a mediating variable at the Denpasar Regional Tax and Retribution Service UPTD using the saturated sample method, where the entire study population was selected as a respondent of 64 employees through interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique used is the path analysis technique. The results of this study indicate that work performance has a positive and significant effect on promotion at the Denpasar Regional Tax and Retribution Service UPTD, work performance has a positive and significant effect on work discipline at the Denpasar Regional Tax and Retribution Service UPTD, Work discipline has a positive and significant effect on promotion position at the Denpasar Regional Tax and Retribution Service UPTD, work discipline is a mediating variable partially influencing work*

*performance on promotion at the Denpasar Regional Tax and Retribution Service UPTD. The implementation of this research is that it is hoped that leaders will provide justice in promotion, so that employees feel comfortable and loyal to the company, and can make employees have work discipline and obtain increased work performance.*

**Keywords:** *work achievement; promotion; work discipline*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan bisnis yang bergitu pesat pada zaman ini menyebabkan setiap kantor perlu memperhatikan faktor-faktor produksi yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusianya. Sumber daya merupakan suatu aset yang sangat berharga oleh suatu organisasi karena manusia sebagai penentu keberhasilan dari jalannya operasional suatu perusahaan (Ardana dkk., 2012:3). Selain sumber daya manusia, sebuah kantor juga perlu memperhatikan kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, sehingga mudah bagi SDM untuk mencapai tujuannya.

Suatu organisasi perlu memikirkan struktur dan juga posisi yang akan dimiliki oleh seorang pegawai baik saat ini atau yang akan datang, sehingga terdapatnya sistem promosi pegawai dapat berjalan dan pegawai akan memberikan kontribusi secara maksimal. Pegawai yang menginginkan promosi jabatan diharuskan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena promosi jabatan ini didasari oleh berbagai faktor seperti, prestasi kerja dan kedisiplinan pegawai, serta dengan promosi jabatan maka tugas dan tanggung jawab pegawai akan lebih besar.

Upaya untuk mengembangkan hasil kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara adanya target promosi, sehingga akan timbul adanya rasa dihargai, dibutuhkan, dan diperhatikan oleh atasannya yang secara tidak langsung pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja yang besar. Dengan adanya promosi jabatan akan memacu adanya prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai, yang secara tidak langsung akan membantu kantor dalam mencapai tujuan (Suparinah, 2018).

UTPD PPRD memiliki peran yang penting dan strategi dalam melakukan peningkatan pendapatan Daerah di Provinsi Bali, oleh karena itu diperlukannya sumber daya aparatur handal dengan kemampuan yang profesional, memiliki pandangan jauh kedepan serta komitmen besar yang sesuai dengan adanya tuntutan dan tingkat perubahan masyarakat. Selain itu perlu adanya dukungan sarana prasarana serta pembiayaan untuk tercapainya penerimaan Pendapatan Asli Daerah yang optimal serta mewujudkan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat wajib pajak. Lokasi penelitian ini terletak di Jalan Cok Agung Tresna no 1 Renon, Bali. Alasan memilih lokasi penelitian tersebut karena Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar.

Promosi jabatan (*job promotion*) memberikan peran yang sangat penting untuk para pegawai yang selalu diidamkan dan dinantikan oleh pegawai, dengan adanya promosi ini diartikan bahwa terdapat sebuah kepercayaan dan adanya pengakuan dari atasan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk berhak mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan akan memberi peningkatan status sosial, wewenang, tanggung jawab, dan penghasilan dari seorang pegawai. Siagian (2014) menyatakan promosi jabatan merupakan

perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang diikuti tanggung jawab, wewenang, dan tugas yang lebih tinggi dari sebelumnya (Siagian, 2014).

Berdasarkan hasil survei pendahuluan penelitian melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan di Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar dengan melibatkan 30 pegawai didapatkan hasil bahwa jawaban responden lebih banyak pada posisi tidak setuju pada butir pernyataan terkait promosi jabatan yang mengindikasikan terkait adanya permasalahan promosi jabatan yang di alami pegawai. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar yang menjelaskan bahwa bahwa Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, salah satunya yaitu prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara, 2019).

Soekidjo (2019) menyatakan bahwa prestasi kerja memiliki peran penting untuk mengembangkan pegawai dalam suatu perusahaan, yang memiliki arti bahwa seorang pegawai ingin mendapatkan suatu penghargaan dan perilaku adil oleh atasan. Seorang pegawai dan atasan dapat menentukan sasaran kerja dan standar kineja yang harus dicapai dan juga perlu menilai hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu. Adanya peningkatan kinerja pegawai juga mampu mendorong hasil kinerja pegawai secara keseluruhan yang dibuktikan adanya kenaikan produktivitas (Suprpto & Djuhartono, 2017:292).

Penelitian yang dilakukan oleh Wier dkk. (2022) menemukan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Prestasi kerja yang meningkat dapat mempengaruhi pegawai mendapatkan promosi jabatan. Mandiangan & Rahyuda (2015), Rani (2012) juga menyatakan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, artinya semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin besar peluang pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan prestasi kerja kepada 30 pegawai menyatakan bahwa tidak semua pegawai dengan prestasi yang baik dapat diajukan untuk mengikuti promosi jabatan. Pegawai yang sudah memenuhi kriteria dari masa kerja dan prestasi kerja maka dapat diajukan untuk promosi jabatan. Pemimpin tidak berkomitmen dalam menentukan kriteria promosi jabatan, perlu adanya penilaian kerja yang sesuai terhadap keinginan pemimpin secara subjektif dan tidak menilai secara objektif.

Penelitian yang dilakukan Manurung (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja yang didapatkan oleh pegawai. Kantor harus mendorong adanya peningkatan prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai agar pegawai dapat berkesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk saling menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan lisan dan tertulis serta memiliki kesanggupan untuk menjalankan peraturan tersebut dan menerima sanksi

yang diberikan jika melanggar peraturan tersebut. Hal utama yang harus dimiliki oleh pegawai adalah kedisiplinan, karena pegawai dengan disiplin yang tinggi akan mampu memegang tanggung jawab yang dimiliki baik hal yang bukan tanggung jawabnya saat berada di kantor (Sastrohadiwiryono, 2013:291)

Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan disiplin kerja yang dilakukan oleh beberapa pegawai didapatkan informasi yaitu faktor-faktor yang akan mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari masa kerjanya, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah. Prestasi kerja dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai yang diukur melalui hubungan kerjasama di dalam pekerjaan, tepat waktu, dan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dijalankan dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum & Dhamayanti (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Artinya, semakin meningkat disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai, maka semakin besar peluang pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan. Namun berbeda dengan penelitian Anriani (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Berbagai penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat mempengaruhi promosi jabatan. Di sisi lain, prestasi kerja juga mampu mempengaruhi disiplin kerja, serta disiplin kerja mampu mempengaruhi promosi jabatan. Hubungan antar variabel tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjadi mediasi diantara hubungan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada konteks Kantor UPTD Pelayanan Pajak Kota Denpasar.

Penelitian ini dilandasi dengan teori kebutuhan untuk berprestasi. McClelland (2009) dalam teorinya mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial. Energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan akan prestasi (*Achievement*), kebutuhan kekuasaan (*Power*), dan kebutuhan afiliasi. Dalam penelitian ini prestasi seseorang di dalam bekerja ditentukan oleh aktivitas kegiatan belajar serta pelatihan yang dilaksanakan dengan mengutamakan disiplin kerja pada perusahaan sehingga mendapatkan penghargaan atau *reward* berupa promosi jabatan.

Salah satu hal yang penting dalam instansi pemerintahan adalah promosi jabatan. Prestasi kerja oleh pegawai dianggap mampu mempengaruhi promosi jabatan, tingginya prestasi kerja akan memberikan sebuah peluang untuk seorang pegawai dalam memperoleh kenaikan jabatan. Pegawai yang dipromosikan perlu didukung dengan adanya prestasi kerja yang memuaskan dan juga mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja mampu memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, yang didukung penelitian sebelumnya oleh Cressida (2013), Prasetyo *et al.*, (2019), Yurasti & Mahdona (2017), Medhiantari & Yuniari (2016), Riyadi (2020), Hastady & Wahyuni (2021) yang menyatakan bahwa pegawai dengan prestasi kerja yang tinggi maka peluang untuk mendapatkan promosi jabatan juga tinggi.

H1: Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan

Sari (2013:9) menyatakan prestasi kerja sebagai suatu hasil dari kesungguhan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan cakup dan bersungguh-sungguh. Sutrisno (2009:151) menyatakan prestasi kerja dinilai berdasarkan tingkah lakunya dalam melakukan kegiatan kerja. Karyawan yang ingin meraih prestasi kerja cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi keinginan seseorang dalam mencapai prestasi kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya, begitupun sebaliknya. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai yang didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Soekidjo, 2019).

H2 : Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu faktor untuk mengukur layak atau tidaknya seorang pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan, dengan tingginya disiplin kerja oleh pegawai akan memberikan motivasi untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi dan cenderung aktif terhadap organisasi. Disiplin kerja dengan kualitas tinggi akan dapat mempercepat promosi jabatan yang akan diberikan kepada pegawai, dengan mematuhi peraturan yang ada dapat mendorong kinerja pegawai dan kemungkinan besar pegawai akan diberikan penghargaan berupa promosi jabatan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yakni disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan oleh (Damamik, 2015), (Riyadi, 2020). Artinya disiplin kerja pegawai yang tinggi akan peluang mendapatkan promosi jabatan juga tinggi.

H3: Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan

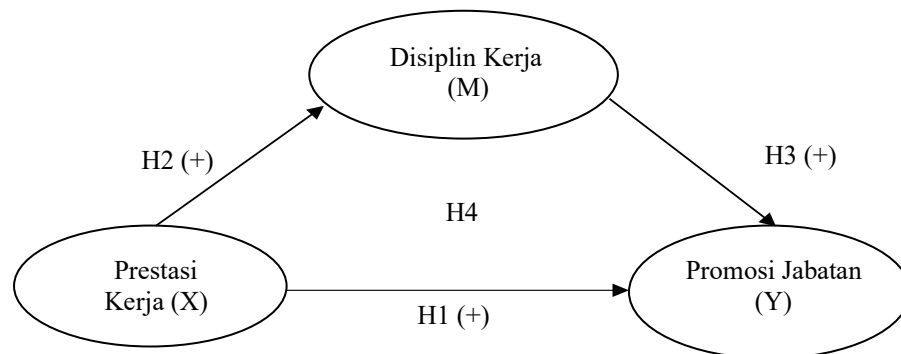
Disiplin kerja menurut Susanto (2019) adalah sikap seorang pegawai terhadap aturan dan tata tertib yang ada di suatu kantor atau perusahaan sehingga pegawai dapat dengan rela menyesuaikan diri dengan tata tertib tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Manurung (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh yang bermanfaat dan signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Fungsi operasional yang paling krusial dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (1993:194) adalah disiplin kerja karena secara langsung mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja. Sutrisno (2009:86) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kemauan dan kerelaan seseorang untuk menuntut orang lain mengikuti aturan dan standar yang berlaku di sekitarnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) variabel disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Disiplin kerja pada dasarnya melibatkan peningkatan kesadaran di kalangan karyawan agar mereka dapat melakukan tugas yang diberikan. Kesadaran, kepatuhan, dan kepatuhan tidak berkembang secara alami; melainkan dikembangkan melalui pendidikan formal dan informal, seperti pelatihan, dan kegiatan lainnya.

Konsep kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2011:67) dalam penelitian Edward Efendi adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat dibuat untuk menjelaskan bagaimana peran disiplin kerja memediasi dampak prestasi kerja terhadap promosi jabatan

H4: Disiplin Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi

Jabatan.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat dalam pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi yang dilakukan pada pegawai Kantor UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar. Alasan memilih lokasi penelitian pada kantor ini adalah terdapatnya permasalahan indikasi penurunan disiplin kerja pegawai yang dipengaruhi oleh prestasi kerja dan promosi jabatan. Lingkup objek penelitian yang diterapkan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah prestasi kerja, disiplin pegawai, dan promosi jabatan. Mangkunegara (2019) menyatakan prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja yakni ketaatan kerja, disiplin kerja, kerjasama, kepemimpinan, pengalaman, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Hamali (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau kantor. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel ini yakni tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan, dan mematuhi semua peraturan organisasi atau kantor. Siagian (2010:169) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perkembangan pegawai UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar ke posisi karier yang tinggi di suatu organisasi dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel promosi jabatan yakni prestasi kerja, disiplin kerja, kecakapan, pendidikan, disiplin kerja, loyal, kepemimpinan, kerjasama, dan komunikatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar sebanyak 64 pegawai dengan menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi penelitian dipilih menjadi responden sebanyak 64

orang pegawai. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber Primer yang digunakan adalah data yang didapatkan melalui pemberian kuesioner kepada responden yaitu pegawai Kantor UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar. Sumber Sekunder yang digunakan adalah data mengenai gambaran umum dari Kantor UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar. Penelitian ini mengumpulkan data dengan melakukan pra survei yang berupa wawancara kepada *training manager* dan beberapa pegawai. Peneliti juga memberikan kuesioner kepada pegawai yang bekerja di Kantor UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar. Kuesioner yang diperoleh akan diukur menggunakan *skala likert* dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif, analisis statistik inferensial yang terdiri dari analisis jalur (*path analysis*), uji asumsi klasik, dan pengujian peran mediasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berada di Kantor UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar, tepatnya di Jalan Cok Agung Tresna no 1 Renon, Bali. Alasan memilih lokasi penelitian pada kantor ini adalah adanya indikasi masalah penurunan disiplin kerja pegawai yang dipengaruhi oleh prestasi kerja dan promosi jabatan. Sebanyak 64 data responden yang terkumpul dapat diketahui karakteristik respondennya meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir dan masa kerja yang dijelaskan pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Usia	20-25 tahun	6	9.4
		26-30 tahun	17	26.6
		31-35 tahun	23	35.9
		36-40 tahun	14	21.9
		> 40 tahun	4	6.3
	<b>Jumlah</b>		<b>64</b>	<b>100</b>
2	Jenis Kelamin	Laki - laki	37	57.8
		Perempuan	27	42.2
		<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan Terakhir	Diploma	24	37.5
		S1	37	57.8
		S2	1	1.6
		SMA/SMK	2	3.1
	<b>Jumlah</b>		<b>64</b>	<b>100</b>
4	Masa Kerja	1-5 tahun	37	57.8
		6-10 tahun	27	42.2
		<b>Jumlah</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer, diolah 2023

Tabel 1. Terlihat bahwa diambil sampel sebanyak 64 orang dari Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Perpajakan dan Retribusi Daerah Denpasar. Jika diurutkan berdasarkan usia, orang yang berusia antara 31 dan 35 tahun memiliki dominasi sebesar 35,9 persen. Dengan proporsi sebesar 57,8 persen, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini jika dilihat dari perspektif jenis kelamin. Gelar sarjana mendominasi dengan proporsi 57,8 persen pada penelitian ini. Menurut riwayat pekerjaan responden, mereka yang bekerja selama 1 sampai 5 tahun mendominasi dengan pangsa 57,8 persen.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	Promosi jabatan (Y)	Y1	0,891	Valid
		Y2	0,879	Valid
		Y3	0,941	Valid
		Y4	0,941	Valid
		Y5	0,888	Valid
		Y6	0,889	Valid
		Y7	0,893	Valid
		Y8	0,950	Valid
		Y9	0,931	Valid
2.	Prestasi kerja (X)	X1	0,905	Valid
		X2	0,877	Valid
		X3	0,903	Valid
		X4	0,942	Valid
		X5	0,915	Valid
		X6	0,905	Valid
		X7	0,896	Valid
		X8	0,907	Valid
3.	Disiplin kerja (M)	M1	0,905	Valid
		M2	0,796	Valid
		M3	0,857	Valid
		M4	0,818	Valid
		M5	0,902	Valid
		M6	0,890	Valid
		M7	0,808	Valid
		M8	0,801	Valid
		M9	0,886	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2023

Seluruh instrumen variabel penelitian pada Tabel 4 memiliki nilai *Pearson Correlation* masing-masing variabel di atas atau lebih besar dari 0,30, sehingga instrumen layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas Tabel 3 memberikan hasil bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing berada di atas atau lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh variabel penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas.



**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Promosi jabatan (Y)	0,974	Reliabel
2.	Prestasi kerja (X)	0,968	Reliabel
3.	Disiplin kerja (M)	0,950	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2023

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.107	0.342		3.234	0.002
prestasi kerja	0.659	0.094	0.665	7.011	0.000

R<sup>2</sup> : 0,442

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 6 maka dapat dirumuskan persamaan struktur yang terbentuk adalah  $M = 0,665 X + e_1$ . Hal ini memiliki arti bahwa variabel prestasi kerja dengan nilai sebesar 0,655 yang memiliki arti bahwa prestasi kerja memengaruhi disiplin kerja dengan arah positif yang berarti peningkatan prestasi kerja sebesar 0,655 akan meningkatkan disiplin kerja dengan nilai yang sama.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.069	0.300		0.229	0.820
prestasi kerja	0.345	0.102	0.313	3.384	0.001
Disiplin kerja	0.669	0.103	0.601	6.502	0.000

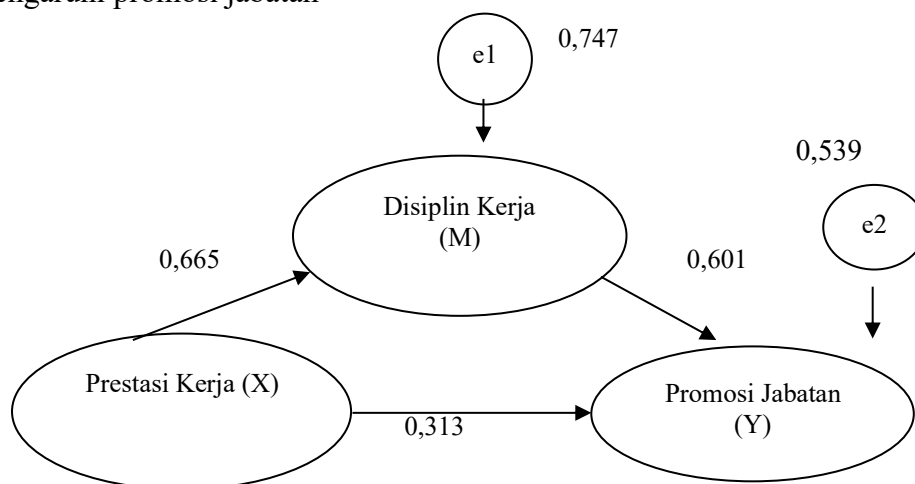
R<sup>2</sup> : 0,709

Sumber: Data primer, diolah 2023

Hasil analisis jalur pada Tabel 5 dapat diperoleh rumusan persamaan struktur yakni  $Y = 0,313X + 0,601M + e_2$ . Hal ini berarti bahwa variabel prestasi kerja dengan koefisien sebesar 0,313 berarti prestasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan, yang berarti jika prestasi meningkat maka promosi jabatan memiliki peningkatan pula sebesar 0,313. Koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,601 yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap promosi jabatan yang meningkat sebesar 0,601.

Hasil perhitungan pengaruh *error* (e) diperoleh hasil pengaruh *error* struktur 2 ( $e_2$ ) sebesar 0,539. hal ini mengindikasikan masih ada variabel- variabel lain diluar dari prestasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0,539 yang dapat

mempengaruhi promosi jabatan



**Gambar 2. Struktur Hubungan Kausal**

Gambar 2 menampilkan hasil nilai prestasi kerja memengaruhi promosi jabatan dan disiplin kerja, dan juga besaran nilai pengaruh variabel motivasi terhadap promosi jabatan pada nilai *standardized coefficient* Beta serta nilai variabel *error* dari masing-masing persamaan struktur.

**Tabel 6.**  
**Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung prestasi kerja (X), Terhadap disiplin kerja (M) dan promosi jabatan (Y).**

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui M	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X→M	0,665		0,665	0,000	Signifikan
M→Y	0,601		0,601	0,000	Signifikan
X→Y	0,313	0,400	0,713	0,001	Signifikan

Sumber: Data primer, diolah 2023

Pengaruh langsung prestasi kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,313. Pengaruh langsung prestasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,665. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,601. Pengaruh tidak langsung prestasi kerja terhadap disiplin kerja dengan mediasi promosi jabatan sebesar  $0,665 \times 0,601 = 0,400$ . Hasil perhitungan pengaruh total didapatkan hasil sebesar  $0,313 + 0,400 = 0,713$ .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Beta prestasi kerja sebesar 0,313 dengan signifikansi sebesar 0,001, sehingga  $H_1$  dapat diterima. Artinya prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan, dengan meningkatnya prestasi kerja maka promosi jabatan pada Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama diterima. Mangkunegara (2011:67) mengatakan prestasi kerja memiliki arti *job performance* atau *Actual Performance*

yang dicapai oleh seseorang. Hasil penelitian oleh Sasmita & Mujiati (2016) mendukung hasil penelitian ini yakni prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap promosi jabatan. Sungkono & Dewi (2017) menemukan hasil yang sama bahwa prestasi kerja mempengaruhi promosi dengan cara yang menguntungkan. Karyawan harus tampil sesuai dengan posisi yang diaktifkan untuk menerima promosi tertinggi. Dalam pernyataan tersebut mengandung makna bahwa semakin baik prestasi kerja atau kinerja karyawan, maka semakin besar peluang karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya.

Berdasarkan hasil perhitungan prestasi kerja dengan nilai Beta sebesar 0,665 dan signifikansi sebesar 0,000, maka  $H_2$  diterima. Artinya prestasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, semakin meningkatnya prestasi kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar akan meningkatkan disiplin yang dimiliki oleh pegawai tersebut juga. Disiplin kerja, menurut Sutrisno Sutrisno (2009:97), adalah strategi yang digunakan manajer untuk mempengaruhi kemauan pekerja untuk mengubah perilaku mereka. Ini juga bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap semua aturan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Menurut Pranata (2014:16) sudut pandang lain, disiplin kerja adalah sikap kepatuhan dan kesetiaan pegawai terhadap norma-norma baik tertulis maupun tidak tertulis, yang diwujudkan dalam bentuk tingkah laku dan aktivitas dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. . Selain itu menurut Yusup (2012:32), disiplin kerja adalah kesadaran seseorang tentang bagaimana mengatur diri sendiri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan. Menurut Sari Sari (2013:9), prestasi kerja seseorang merupakan buah dari usaha atau kesungguhannya dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan kepadanya, dan kesungguhannya itu sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Sutrisno (2009:151) menegaskan bahwa prestasi kerja seseorang merupakan akibat langsung dari pekerjaan yang telah dilakukannya melalui perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, Sunyoto (2012:18) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah dilimpahkan kepadanya.

Berdasarkan hasil perhitungan disiplin kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,601 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan  $H_3$  diterima karena nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan, dengan kata lain apabila disiplin kerja meningkat maka promosi jabatan Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar. akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Intinya, seseorang dengan disiplin kerja yang lebih besar pasti akan tahu apa yang harus dilakukan ketika munculnya suatu masalah.

Selain itu, karena para pekerja ini dianggap sudah memiliki kedisiplinan, mereka akan bekerja lebih cepat dan tidak perlu memodifikasi tugas mereka agar sesuai dengan amanah yang diemban. Menurut Arsyad (2014), kedisiplinan pegawai merupakan salah satu unsur yang dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Definisi Nitisemo (2000:199) tentang disiplin kerja yakni tingkat akuntabilitas yang tinggi dari seorang pekerja terhadap tugas yang diberikan kepadanya merupakan tanda disiplin kerja yang baik. untuk mendongkrak faktor

pencetus yang dipengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:89) adalah perilaku yang mematuhi semua peraturan organisasi, baik eksplisit maupun implisit. Baik organisasi maupun individu yang terlibat membutuhkan disiplin.

Disiplin tempat kerja dianggap penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan stabilitas organisasi jika tidak ditegakkan (Gutierrez, 2010). Jam kerja, persetujuan karyawan, dan ketidakhadiran karyawan hanyalah sebagian kecil dari variabel yang berdampak pada disiplin kerja (Mangkunegara, 2004). Menurut Simamora (2006) disiplin kerja yang dimiliki pegawai akan memberikan manfaat untuk organisasi, yakni sejalanannya perilaku pegawai dengan kebijakan yang ada di perusahaan, tumbuhnya rasa hormat dan kepercayaan antara atasan dengan bawahan, serta membantu karyawan menjadi lebih produktif. Tindakan pendisiplinan yang efektif juga dapat mendorong diri pegawai untuk memperoleh prestasi kerja yang meningkat.

Menurut Ningrum & Dhamayanti (2021), ada beberapa penanda disiplin kerja, antara lain datang tepat waktu, mengikuti instruksi pekerjaan atasan, menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sesuai undang-undang yang berlaku, dan menghindari konfrontasi. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi bagaimana sistem promosi perusahaan disalahartikan. Kabel tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak pada promosi karena mengandung rasa tugas, pengorbanan diri, dan loyalitas kepada organisasi untuk meningkatkan kinerja dan diharapkan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

**Tabel 7**  
**Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)**

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed)
	Kolmogorov-Smirnov Z
Struktur 1	0,196
Struktur 2	0,200

Sumber: Data primer, diolah 2023

Hasil uji normalitas pada Tabel 7 menunjukkan nilai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* masing-masing variabel memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-smirnov* sebesar 0,196 dan 0,200 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data pada penelitian ini memiliki distribusi data yang normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 8**  
**Uji Multikolinieritas (*Tolerance dan Variance Inflation Factor*)**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Struktur2	prestasi kerja	0.558	1.793
	Disiplin kerja	0.558	1.793

Sumber: Data primer, diolah 2023

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 10 memperoleh hasil bahwa masing-masing variabel bebas tidak mempunyai nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10

serta tidak adanya variabel yang mempunyai *VIF* dengan nilai yang lebih dari 10, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mempunyai gejala multikolinieritas.

**Tabel 9**  
**Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)**

Persamaan	Model	t	Sig.
Struktur 1	prestasi kerja	0.333	0.740
Struktur 2	prestasi kerja	1.640	0.106
	Disiplin kerja	-0.290	0.773

Sumber: Data primer, diolah 2023

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 9 memperoleh hasil pada masing-masing model dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 5 persen, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas penelitian ini tidak mempunyai pengaruh secara signifikansi yang signifikan terhadap variabel terikatnya yakni dapat dikatakan sebagai *absolute residual*. Oleh karena itu, penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil  $Z = 4,475 > 1,96$  yang berarti variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dengan mediasi disiplin kerja, sehingga disiplin kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan Pada karyawan Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar, sehingga hipotesis keempat diterima. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa Pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan didapatkan hasil prestasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap promosi jabatan sebesar 0,601 dengan signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. besar pengaruh pengaruh tidak langsung prestasi kerja terhadap sebesar promosi jabatan melalui disiplin kerja sebesar 0,400 dan pengaruh total sebesar 0,713 yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap sebesar promosi jabatan melalui disiplin kerja. Berdasarkan paparan dari Hair *et al.*, (2017) peran mediasi disiplin kerja dalam memediasi pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan adalah *Compelementary partial mediation* karena pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung memiliki arah yang sama dan berpengaruh signifikan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Susanto (2019), bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki seorang karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan atau organisasi, yang memungkinkan karyawan mau menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. peraturan dan ketentuan tersebut. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Manurung (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap prestasi kerja. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling krusial, menurut Hasibuan (2005:194), karena memungkinkan tercapainya prestasi kerja yang unggul.

Sutrisno (2009:86) mendefinisikan disiplin sebagai sikap seseorang yang siap dan siap untuk mengikuti dan menetapkan peraturan dan standar yang berlaku pada dirinya dan lingkungannya. Menurut penelitian Harlie (2010), variabel disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja). Disiplin kerja pada dasarnya melibatkan peningkatan kesadaran di kalangan karyawan agar mereka dapat melakukan tugas yang diberikan. Kesadaran, kepatuhan, dan kepatuhan tidak berkembang secara alami; melainkan dibentuk melalui pendidikan resmi dan informal, seperti pelatihan, dan faktor lainnya. Mangkunegara (2011:67) menyatakan capaian oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pelaksanaan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Implikasi penelitian dibagi menjadi dua kategori, yakni implikasi secara teoritis dan implikasi secara praktis, keduanya menyoroti manfaat nyata dari temuan dalam menentukan kenaikan pangkat di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar. percabangan teoritis yang berkaitan dengan berkembangnya teori-teori yang berkaitan dengan unsur-unsur jabatan, disiplin kerja, dan kinerja. Dampak praktis menyangkut kontribusi penelitian yang diberikan kepada Kepala Dinas Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Denpasar sebagai bahan pertimbangan dalam mendongkrak promosi jabatannya.

Implikasi teoritis penelitian ini mendukung beberapa teori yang telah ada sebelumnya, yaitu teori kebutuhan untuk beprestasi, Menurut hipotesis ini, setiap orang memiliki cadangan energi potensial. Bergantung pada kekuatan atau motivasi orang tersebut, keadaan, dan peluang yang ada, energi ini dilepaskan dan dikembangkan. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yakni, kebutuhan pelepasan, keinginan untuk kekuasaan (*power*), dan kebutuhan pencapaian (*achievement*). Menurut penelitian ini, kesuksesan seseorang dalam bekerja didasarkan pada pembelajaran dan pengembangan yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dengan mengutamakan pengabdian pada bisnis untuk mendapatkan penghargaan atau penghargaan dalam bentuk promosi.

Implikasi praktis pada penelitian ini dimaksudkan agar penerapan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi atasan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar dalam rangka peningkatan promosi dengan memperhatikan prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pernyataan pernyataan yang terdapat pada kuesioner menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap promosi jabatan Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar dalam kategori baik. Hal ini membuktikan promosi jabatan Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar yang baik diakibatkan karena prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dan hal tersebut juga dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki karyawan Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan yakni prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan Pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar. Prestasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan Pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar. Disiplin kerja merupakan variabel mediasi secara parsial pengaruh antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan Pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat disampaikan saran yang berkenaan pada penelitian ini. Dari segi prestasi kerja indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah “Saya menargetkan hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan”, UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar diharapkan dapat memberikan target kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan, agar karyawan dapat menargetkan hasil kerja mereka agar meningkatkan disiplin kerja karyawan UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar dan dengan meningkatnya disiplin kerja maka pegawai cenderung akan meningkatkan promosi jabatan Pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar. Dari segi disiplin kerja indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja”. UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar diharapkan dapat memberikan sanksi kepada karyawan jika mereka tidak hadir sesuai jam kerja, agar menimbulkan efek jera kepada karyawan yang sering terlambat dalam bekerja sehingga promosi jabatan dapat ditingkatkan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel yang mampu mempengaruhi promosi jabatan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak terbatas hanya pada sekitaran ruang lingkup penelitian ini yakni pada Pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Denpasar, atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

## REFERENSI

- Abdi Setiawan, SE., M.Si. Pengaruh Promosi Jabatan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*. Vol. 8 No.2 Januari 2018 ISSN: 2087 - 4669
- Abdul Rachman Saleh. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti* VOL.11 NO.21, JULI 2018
- Ahmad Fadli. Pngaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Modern Plasindo Mutiara. Vol. 13 No.1 Juni 2020 ISSN:1979-5408
- Anisa Maharani, Mariati Tirta Wiyata. Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT GlostarIndonesia *Winter Journal* VOL. 1, NO. 1, Agustus 2020, *Imwi Student Journal* ISSN 2723-8709
- Arastirma Universitas Pamulang Vol. 2, No. 1 Februari 2022: 1 – 8 P-ISSN 2775–9695 E ISSN 2775-9687

- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arfina, A. (2019). Efektifitas Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian Dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Buton. *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 2(1), 22–36. <https://doi.org/10.35326/kybernan.v2i1.468>
- Azmi., & Heryanto. (2019). Effect of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at the Regional Office the Ministry of Religion of West Sumatra Province with Work Motivation as an Intervening Variable. *Archives of Business Research*, 7(1), pp: 348-371.
- Cindy M. Arnold, Kojo, C., & Greis M. Sendow. (2018). Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3028–3037.
- Cressida, F. (2013). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 3(1), 73605.
- Dahlia Wati. Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Vol. 1 No. 1. Januari 2020
- Damanik, E. O. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Yayasan Universitas Simalungun. *Jurnal Manajemen*, 4(2).
- Dwi Ayu Andriani. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Swalayan Embah;E Murah Ponorogo, Madiun Dan Magetan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant> ISSN :25987496, E-ISSN : 25990578 Vol. 4 No. 1 2020 Hal: 35-45
- Edward Efendi Silalahi, Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Krir dengan Prestasi Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. semangat Semesta Marine Safety di Jakarta. *Media Manajemen Jasa* ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.7 No.2,
- Ela Suparinah. Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2018, 6 (2): 425-438 ISSN 2355-5408, [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id)
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Albeta
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Geby Citra Ananda. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. Vol. 2 No. 1 Juni 2019 ISSN: 1979-5408
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS*.



Semarang: UNDIP.

- Gummelar, B. D. (2018). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Percieved Price Fairness, Strategi Diferensiasi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Konsumen Tugu Chocolate Di Kotagede Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(2), 129–136.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Handoko. T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Remaja Rosida Karya
- Hastady, D. R. G., dan Wahyuni, S. (2021). Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja serta loyalitas terhadap promosi pegawai The influence of work performance and work experience and loyalty to employee promotions. *JURNAL FEB UNMUL*, 17(1), 158–164.
- Heidjrachman Ranupandojo 1976. *Manajemen personalia / disusun oleh Heidjrachman Ranupandojo, dan Suad Husnan. (Edisi Dua)*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, 1979
- Helisia Margahana. Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. FIF Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 16 (1) Juni 2018*, Hal. 1-6 ISSN : 1693-1688
- I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia, Wayan Cipta. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bisma: *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1, Maret Tahun 2019 P-ISSN: 2476-8782
- I Wayan Agus Permana Putra. Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. e-ISSN 2655-9501 *Jurnal Widya Manajemen*, Pebruari 2020, Vol. 2 (No. 1): Hal 80-88
- Ichsan Fahm. Perancangan Sistem Promosi Jabatan Menggunakan Kombinasi Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Profile Matching (PM). *Jurnal Spektro/ Vol. 2 No. 1 Mei 2019* ISSN: 2655-5778.
- Ilyas. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Beringin Life. 4(3), 51–58.
- Jasman Saripuddin Hasibuan1, Beby Silvyva. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0* Vol. 2 No. 1 Tahun 2019
- Khairul Bahrun. Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Vol. 1 No. 1. Januari 2020
- Khairun Nisa Hasibuan. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi Usi* VOL. 3 NO. 1 (MEI 2021) EISSN: 2302-5964

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / Anwar Prabu Mangkunegara (Edisi Empat Belas)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rusdakarya. Bandung.
- Masluchi, R., Wahyudi, P., dan Mufidah, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal EMA*, 3(2), 11–15.
- Mc Clelland, David. C. 2009. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Media Manajemen Jasa ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.7 No.2, Juli – Desember 2019
- Muhammad Arif 1, Taufik Maulana<sup>2</sup>, Muhammad Taufik Lesmana<sup>3</sup>. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *al Humaniora*, Vol.4, No. 1, April 2020 : 106-119
- Muhammad Isa Indrawan. Pengaruh Eetika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Vol. 10 No.2 Desember 2017 ISSN : 1979-5408
- Murali, S., Poddar, A., & Seema, P. A. (2017). Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation – A Critical Survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(8), 2319–7668.
- Natalia Susanto. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT.Rembaka. *AGORA* Vol. 7, No. 1 (2019)
- Nofal Supriaddin. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Pekreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional e-ISSN : 2597 - 4084*, Volume 5 No.2 2020
- Noni Ardian. Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. Vol. 4 No. 2 Juli 2019 ISSN: 22527-2772 *JURNAL Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*
- Nurmaidah Br Ginting. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan Ajie - *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* (e-ISSN: 2477- 0574 ; p-ISSN: 2477-3824) Volume. 03, Issue. 02, May 2018
- Onsardi. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 5(12), 7590-7599.
- Pratimi, D. M., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada The Jayakarta Bali Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7446–7472.
- Putri, F. I. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja , Disiplin , Komitmen , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 4(2), 1–18.
- Reza Nurul Ichsan. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Nadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah*

METADATA, Volume 2 Nomor 1 Januari 2020

- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Riyadi, Sugeng. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bambi. *Jurnal Syntax Admiration*, 1(4), 434–447.
- Rofiq Noorman Haryadi. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN (Jurnal Manajemen)* Vol. 1 No. 1 (2022) 41 – 48
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135 ISSN 2623-2634*
- Saputra, I Dw Gd Agus. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 1030-1054.
- Sari, A. W., Yulianeu, Y., Warso, M. M., dan Fathoni, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Dan Rotasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Spbu Coco Wiladah Semarang. *Journal Of Management*, 3(3).
- Siagian, Sondang P (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Satu)*. Jakarta : Bumi Aksara, 2019
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 1991–2017.
- Sutrisno Edy (1950). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi VIII)*. Jakarta: Kencana 2016
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Kencana*. Jakarta
- Widena, Kalista Sekar. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(1), 201-207.
- Yuniman Zebua. Pengaruh Budaya Kerja dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhan Batu Utara. *Jurnal Ecobisma Vol. 7 No.2 tahun 2020. P-ISSN: 2477-6092 E-ISSN: 2520-3391*
- Yurasti dan Mahdona. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan di Rsi Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat. *Menara Ekonomi*, 3(6), 54–62.