

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. BUSANA INDAH GLOBAL**

SKRIPSI

RICKA HERDIYANI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
SUKABUMI
JULI 2024**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. BUSANA INDAH GLOBAL**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*



RICKA HERDIYANI

20200080018



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN

SUKABUMI

JULI 2024

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PT. BUSANA INDAH GLOBAL

NAMA : RICKA HERDIYANI

NIM : 20200080018

-Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 21 Juli 2024


RICKA HERDIYANI
Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BUSANA INDAH GLOBAL
NAMA : RICKA HERDIYANI
NIM : 20200080018

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi
tanggal 21 Juli 2024 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk
tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen
Sukabumi, 21 Juli 2024

Pembimbing I



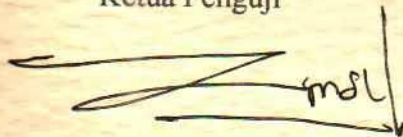
Kharisma, S.ST., MBA
NIDN.0412118403

Pembimbing II



Dr. Ir. H. Dana Budiman
NIDN: 8945420021

Ketua Penguji



Umar Mansyur, M.M
NIDN: 0402056302

Ketua Program Studi Manajemen

Ana Yuliana Jasuni, M.M.
NIDN: 0414079101

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA. Teddy Lesmana, SH., M.H
NIDN: 0414058705

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ditulis sebagai ungkapan rasa syukur saya kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam. Karena saya mempunyai kesempatan untuk menempuh pendidikan tinggi dan ini merupakan anugerah besar yang harus disyukuri. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tunjukkan kepada kedua orang tua tercinta, dukungan serta doa yang selalu mereka panjatkan hingga saya sampai di titik ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga saya sampaikan kepada suami tercinta yang selalu mendukung saya membantu saya entah itu dari segi tenaga, pikiran serta materi yang telah di keluarkan, tak lupa berterima kasih kepada rekan-rekan kelas saya, para dosen, rekan-rekan MSA, dan semua yang baik kepada saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Terakhir, kepada kalian, orang yang saya cintai Allah belum kasih waktu untuk kita bertemu, skripsi ini merupakan bukti kesanggupan saya untuk bertanggung jawab dalam mengemban amanah yang telah diberikan kepada saya. Kelak, kalian akan menjadi amanah yang akan menemani saya beribadah kepada Sang Pencipta. Semoga kita segera dipertemukan.



ABSTRACT

his research was conducted to determine the effect of promotion and work discipline on the performance of PT employees. Global Beautiful Fashion. The research was conducted using a quantitative approach and using a purposive sampling method by observing 93 samples of PT employees. Busana Indah Global as respondent. The results of this research show that Position Promotion and Work Discipline have an influence on employee performance at PT. Busana indah global has an influence of around 70.1%, while the rest is influenced by other factors. In the calculation results using SPSS, the influence of job promotion and work discipline has a significant value of $0.001 < 0.005$, meaning that job promotion and work discipline have a significant influence on employee performance at PT. Busana Indah Global.

Keywords: Position Promotion, Work Discipline, Performance



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Indah Global. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode purposive sampling dengan mengamati 93 sampel Karyawan PT. Busana Indah Global sebagai responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan di PT. Busana Indah Global dengan pengaruh sebesar $r = 70,1\%$, sedangkan sisanya merupakan pengaruh faktor lain. Dalam hasil penghitungan menggunakan SPSS pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,005$ artinya Promosi jabatan dan disiplin kerja memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan di PT. Busana Indah Global.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Kinerja



KATA PENGANTAR

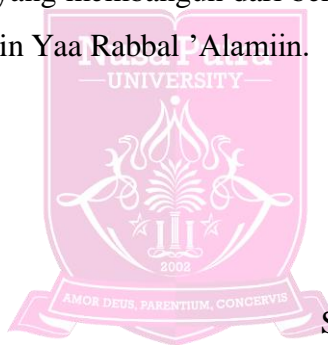
Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen di Universitas Nusa Putra.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT karena atas karunianya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. H. Kurniawan, S.T., M.Si., MM., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak Anggy Pradiftha J., S.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Bapak CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H., selaku Plh. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
6. Bapak Kharisma, S.ST., M.BA., selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr.Ir. H Dana Budiman, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan saran untuk kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Umar Mansur, M.M, selaku Dosen Penguji yang telah berkenan menguji hasil penelitian dari penulis, dan memberikan hal-hal terbaik bagi penulis baik kritik, saran, dan masukan agar menjadi lebih baik lagi kedepannya.
9. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Nusa Putra Sukabumi.

10. Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh rasa cinta dan hormat kepada Ayahanda tercinta Bapak Harun Rustandi dan Ibu tercinta Ibu Romdiyanti yang selalu mendoakan, mendukung serta menyanyangi penulis dengan sepenuh hati.
11. Fajar Ihza Mahendra S.H selaku suami tercinta yang telah memberikan dukungan, materi, tenaga dan waktu yang selalu di korbakan untuk membantu penulis selama ini.
12. Shella Septiawati, Nurli Yanti, Vina Alvionita yang telah memberikan bantuan, motivasi serta perjuangan yang di lalui sama-sama
13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.



Sukabumi, 21 Juli 2024

Ricka Herdiyani

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ricka Herdiyani
NIM : 20200080018
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Royalti Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free right)** atas karya tulis ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BUSANA INDAH GLOBAL

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di :
Sukabumi
Pada : Juli 2024
Yang Menyatakan


Ricka Herdiyani
VIII

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	2
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN PENELITIAN.....	11
2.1 Profil Lembaga Riset.....	11
2.2 Deskripsi Kegiatan Penelitian	11
2.3 Kontribusi Penelitian.....	11
2.4 Kajian Pustaka.....	12
2.4.1 Promosi Jabatan.....	12
2.4.2 Disiplin Kerja.....	15
2.4.3 Kinerja	17
2.5 Penelitian Terdahulu.....	19
2.6 Kerangka Pemikiran.....	23
2.7 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.2 Definisi Operasional Variabel	25
3.3 Skala Likert/Pengukuran	26
3.4 Populasi Dan Sampel.....	27
3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
3.7 Metode Penelitian.....	28
3.8 Metode Pengumpulan Data	28

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian	28
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.8.3 Uji Hipotesis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.2 Analisis Data Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis	34
4.3 Uji Asumsi Klasik	37
4.4 Uji Koefisien Linear Berganda	41
4.2.1 Uji Hipotesis	41
4.2.2 Uji Koefisien Determinasi	43
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	46
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	48



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Busana Indah Global 2023.....	3
Tabel 1. 2 Prosedur Promosi Jabatan PT. Busana Indah Global.....	4
Tabel 1. 3 Data Surat Peringatan Pelanggaran yang di Keluarkan.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahuu.....	19
Tabel 3. 1 Skala Likert/Pengukuran	26
Tabel 3. 2 Skala Likert/Pengukuran	26
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Kerja	34
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validasi Item-Item Variabel	35
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliability Statistik.....	36
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reability Statistik.....	37
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliability Statistik.....	37
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolomogrov-Smirnov	38
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	39
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heterokedastisitas	39
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui Uji Glejser.....	40
Tabel 4. 12 Hasil Uji T.....	41
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	42
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	43
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Berganda.....	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	24
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	50
--------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, berbagai faktor memegang peranan penting, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memahami perilaku yang ditunjukkan oleh karyawannya. Mengingat bahwa karyawan berperan sebagai penggerak utama dalam kerangka organisasi, maka penting untuk memberi mereka tingkat pertimbangan yang lebih tinggi (Zainun, 2001: 51).

Pencapaian kinerja yang tinggi dapat difasilitasi melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan budaya disiplin di tempat kerja. Inisiatif-inisiatif ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan keselarasan mereka dengan persyaratan pekerjaan, sehingga memaksimalkan rasa tanggung jawab mereka. Manajemen dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan program promosi bagi karyawan yang berprestasi dan menerapkan tindakan disipliner sesuai kebijakan organisasi.

Sebagaimana dikemukakan oleh Nitisemito (2002:177), promosi melibatkan pemindahan karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Kesempatan promosi yang adil dan efektif memotivasi karyawan untuk berusaha dengan tekun, menunjukkan antusiasme, menjaga disiplin, dan bekerja secara efektif, sehingga meningkatkan pencapaian tujuan kantor. Promosi tersebut mengakui dan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengambil peran yang lebih maju.

Dengan demikian, kemajuan akan menawarkan peningkatan status sosial, otoritas, tanggung jawab, dan pendapatan bagi karyawan. Prospek promosi juga akan merangsang peningkatan rekrutmen pelamar. Pentingnya promosi karyawan mengharuskan manajer untuk menetapkan program promosi dan mengkomunikasikannya kepada karyawan. Namun kompetensi dan ketrampilan pegawai tidak akan berarti apa-apa bagi organisasi jika tidak menunjukkan ketekunan dan menjaga integritas yang tinggi, serta gagal menerapkan disiplin dalam tugasnya.

Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap semua aturan dan prosedur organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan, serta akuntabilitas atas hasil kerja mereka. Menunjukkan disiplin kerja yang baik menandakan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas yang diberikan. Hal ini penting untuk membina lingkungan kerja

yang kohesif di mana setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga memastikan kelancaran proses operasional dan saling pengertian di antara anggota tim.

Alur kerja yang efisien mendorong fokus, memungkinkan karyawan mencapai hasil yang diharapkan. Ketika staf mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan, kemungkinan besar mereka akan memaksimalkan kemampuan fisik dan mental mereka. Hal ini biasanya menghasilkan peningkatan kinerja, menunjukkan korelasi positif antara kepatuhan terhadap protokol dan produktivitas karyawan.

PT. Busana Indah Global, anak perusahaan Molax Group, beroperasi di sektor manufaktur garmen, dengan jumlah karyawan sebanyak 1.387 orang. Perusahaan mencapai hasil produksi bulanan sebesar 1.500.000 unit, yang mengkhususkan diri pada pakaian untuk berbagai demografi termasuk bayi, balita, anak-anak, dan orang dewasa. Lini produk mereka mencakup beragam seperti jaket, kaos oblong, celana, gaun, atasan dan bawahan, terutama ditujukan untuk pasar internasional termasuk Jepang, Amerika, Arab, China, Korea, dan lain-lain. Didirikan pada bulan Oktober 2006 dan berkantor pusat di Jl. Cirendeu Karang Tengah, perusahaan ini dikelola oleh tim profesional dari Korea dan Indonesia.

Berikut tabel 1.1 mengenai data jumlah karyawan yang di promosi/mutasi.

Tabel 1. 1 Data Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Busana Indah Global 2023

No	Tahun	Bulan	Department Awal	Department Baru	Jumlah Karyawan (yang di promosikan)
1.	2023	Januari			
2.		Februari			
3.		Maret			
4.		April			
5.		Mei	Gudang	Staff <i>Production Planning and Inventory Control (PPIC)</i>	1
6.		Juni	Packing	Staff <i>Office Export Import</i>	1

No	Tahun	Bulan	Department Awal	Department Baru	Jumlah Karyawan (yang di promosikan)
7.		Juli			
8.		Agustus	Admin Mekanik	Staff Office (Purchasing)	1
9.		September			
10		Oktober	QC	Staff Office Industrial Engineering (IE)	1
11		November			
12		Desember			

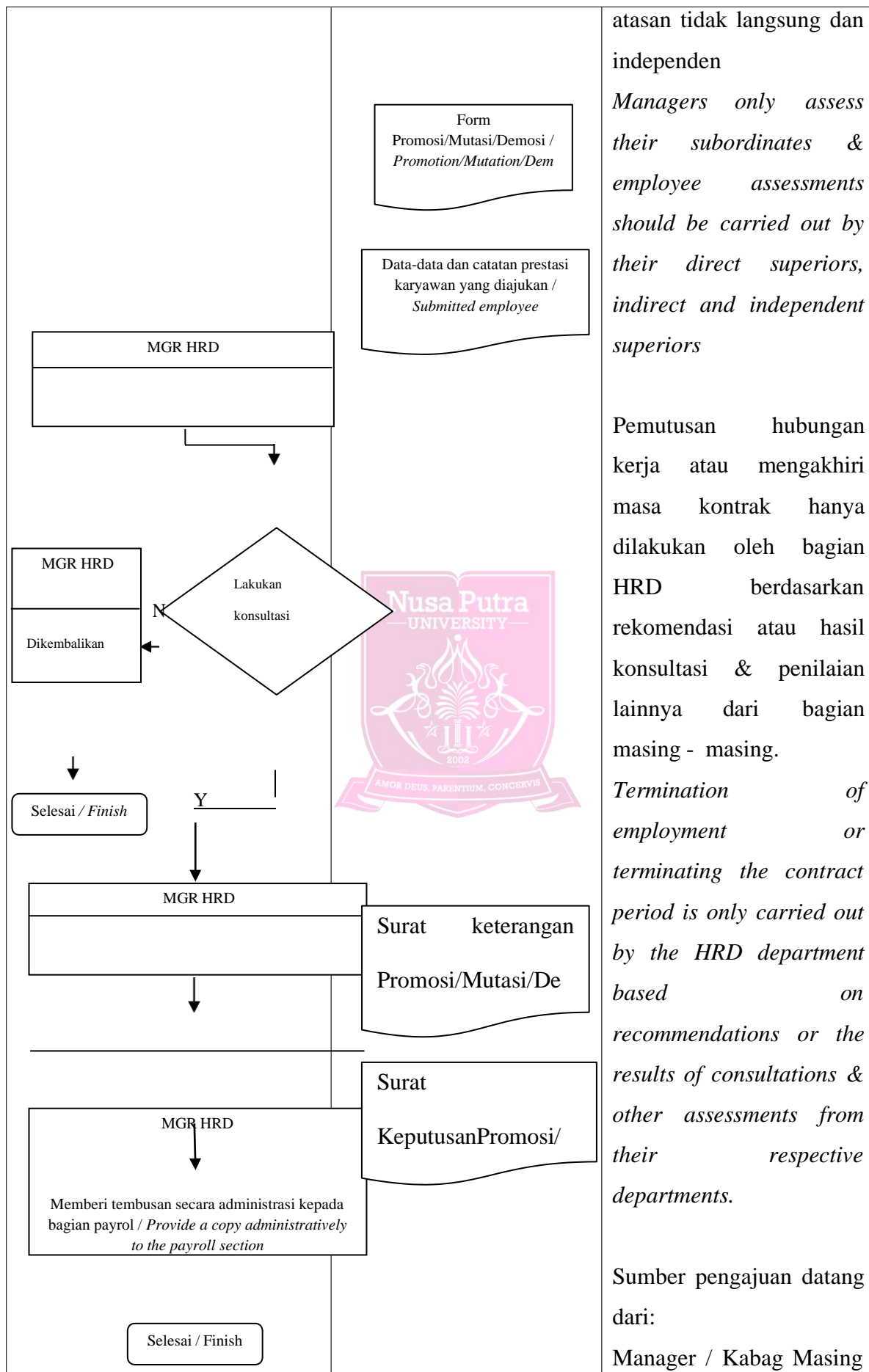
Sumber: HRD PT Busana Indah Global.

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pelaksanaan promosi jabatan pada tahun 2023 berlangsung pada departemen Gudang, Packing, Quality Control (QC) & Mekanik, sebanyak 4 orang karyawan. Yang dimana bulan mei yang awalnya dari operator departement gudang menjadi Staff PPIC, bulan juni yang awalnya dari departement packing menjadi Staff Office (export-import), Bulan Agustus yang awalnya adm mekanik menjadi Staff Office (Purchasing) dan yang terakhir pada bulan oktober yang awalnya dari departement QC menjadi Staff Office Industrial Engineering (IE)

Adapun prosedur promosi jabatan yang harus di berlakukan di PT. Busana Indah Global sebagai berikut pada tabel 1.2

Tabel 1. 2 Prosedur Promosi Jabatan PT. Busana Indah Global

Activity	Dokumen Terkait	Keterangan / Remarks
<div> <div>Mulai / Star</div> <div>↓</div> <div>Manager & Kepala Bagian masing – masing / Manager & Head of each Dept</div> <div>↓</div> <div>MGR HRD</div> <div>↓</div> </div>		Manager hanya melakukan penilaian kepada bawahnya & penilaian karyawan sebaiknya dilakukan oleh atasannya langsung,



		<p>– masing Bagian</p> <p><i>Sources of submissions come from: Managers / Heads of Each Division</i></p> <p>Untuk mutasi HRD Melakukan Cros Check terhadap bagian yang akan dituju / diajukan selanjutnya</p> <p><i>For HRD mutations, do Cros Check on the part to be addressed / submitted next</i></p> <p>Apabila ada yang harus diputuskan sesuai kebijakan harus dikomunikasikan dengan pimpinan</p> <p><i>If there is anything that must be decided according to policy, it must be communicated to the leadership</i></p> <p>Surat keputusan Promosi,Mutasi dan Demosi disampaikan juga terhadap karyawan ybs melalui S.K</p> <p><i>Promotion, mutation and demotion decisions are</i></p>
--	--	---



		<p><i>also laso to the employee through S.K</i></p> <p>Apabila terdapat perubahan gaji maka akan disampaikan oleh kepala bagian masing - masing kepada karyawan.</p> <p><i>If there is a change in salary, it will be conveyed by the head of each section to the employee.</i></p>
--	--	---

Sumber: *Compliance* PT Busana Indah Global.

Berdasarkan informasi yang disajikan, terlihat bahwa perusahaan kurang memiliki pendekatan manajemen terstruktur untuk memberikan insentif kepada karyawan melalui promosi jabatan. Meskipun kebijakan-kebijakan tersebut mempunyai potensi untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, data saat ini menunjukkan bahwa fokus Manajemen Sumber Daya Manusia pada kesejahteraan karyawan masih belum memadai.

Menurut Mangkuprawira dalam Siwi (2018), promosi jabatan menawarkan keuntungan timbal balik baik bagi perusahaan maupun karyawan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan keterampilan karyawan untuk memperluas operasi mereka dan dapat memberi insentif kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa bahwa kinerja tinggi mengarah pada peluang kemajuan, mereka umumnya termotivasi untuk unggul dalam peran mereka, sehingga secara positif mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelanggaran disiplin karyawan yang sering dilakukan, yang dimana disiplin kerja/tata tertib yang di berlakukan pada PT. Busana Indah Global yaitu 9 point:

1. Setiap pekerja harus berada di pabrik 7 menit sebelum mulai jam kerja;

2. Pekerja yang memasuki area PT. Busana Indah Global harus memakai *ID Card* yang dilengkapi dengan foto;
3. Petugas security mengecek setiap *ID Card* karyawan sebelum mereka memasuki areal PT. Busana Indah Global;
4. Pekerja yang tidak memakai *ID Card* maka harus mengisi buku tamu dan memakai ID Visitor;
5. Setiap pekerja harus absen pada saat masuk sebelum memulai pekerjaan dan setelah usai jam kerja keluar area PT. Busana Indah Global;
6. Pekerja yang memasuki area PT. Busana Indah Global harus memakai pakaian yang sopan (tidak diperkenankan memakai celana pendek);
7. Pekerja dilarang memakai perhiasan yang berlebihan selama berada di PT. Busana Indah Global untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan;
8. Selama berada di area PT. Busana Indah Global setiap pekerja harus bersikap sopan;
9. Pekerja bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing pekerja.

9 point tersebut masih sering di langgar karena dapat di lihat dari data surat peringatan yang di dapatkan dari HRD PT. Busana Indah Global pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1. 3 Data Surat Peringatan Pelanggaran yang di Keluarkan

No	Tahun	Bulan	Jumlah yang di SP	Point yang di langgar
1.	2023	Januari	3	1,2,9
2.		Februari	4	1.2.
3.		Maret	5	2,9
4.		April	2	1
5.		Mei	2	9
6.		Juni		
7.		Juli	1	2
8.		Agustus	2	2
9.		September	4	9
10.		Oktober	5	4
11.		November		

12.		Desember	7	9
-----	--	----------	---	---

Sumber: HRD PT Busana Indah Global.

Berdasarkan data tersebut bahwa setiap karyawan yang melangar terutama pada point 9 berdampak terhadap penurunan output produksi karena hasil garment harus di check ulang agar lulus garment Berdasarkan uraian latar belakang tersebut mengenai pentingnya promosi jabatan dan disiplin kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Busana Indah Global ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Indah Global?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Indah Global?
3. Seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Busana Indah Global?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Indah Global;
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Busana Indah Global;
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Busana Indah Global.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat Penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di fakultas ekonomi khususnya di jurusan Manajemen Universitas Nusa Putra.
 - b) Dapat digunakan sebagai referensi atau bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian–penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.
2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diberikan penelitian ini adalah : Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi PT Busana Indah Global. Sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan Promosi jabatan dan disiplin kerja.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Busana Indah Global” diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi jabatan yang dimiliki karyawan PT Busana Indah Global tergolong dalam katogeri rendah, ditunjukkan oleh promosi jabatan dilakukan tidak memperhatikan keterampilan yang dimiliki karyawan dan tidak merujuk pada masa kerja.
2. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT Busana Indah Global tergolong dalam katogeri rendah, ditunjukkan oleh rendahnya ketaatan dan tanggungjawab kerja terhadap peraturan perusahaan.
3. Promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Busana Indah Global, yang berarti jika promosi jabatan yang dilakukan baik maka kepuasan kerja karyawan tinggi, begitu pula sebaliknya.
4. Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan di PT. Busana Indah Global dengan pengaruh sebesar 70,1%, sedangkan sisanya merupakan pengaruh faktor lain. dalam hasil penghitungan menggunakan spss pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,005$ artinya promosi jabatan dan disiplin kerja memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan di PT. Busana Indah Global.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, rekomendasi yang diberikan dapat menjadi referensi berharga dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya :

1. Promosi Jabatan pada PT. Busana Indah Global dirasa perlu untuk meningkatkan kinerja karena berpengaruh secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan
2. Dalam menjamin kedisiplinan karyawan, sangat penting bagi Manajemen PT. Busana Indah Global menerapkan sanksi efektif yang mencegah pelanggaran. Evaluasi rutin harus dijadwalkan untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur perusahaan dan menjaga tingkat disiplin karyawan yang tinggi.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang mungkin lebih mempengaruhi kepuasan kerja,

seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

4. Penelitian ini juga dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dan variabel yang sama atau menggunakan variabel yang berbeda dan objek/tempat penelitian yang sama
5. Peneliti selanjutnya didorong untuk memperluas studi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis data yang beragam dan memasukkan variabel tambahan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kedalaman temuan penelitian.
6. Pada promosi jabatan saran untuk PT Busana Indah Global melaksanakan promosi jabatan sesuai dengan prosedur, jujur, adil, dan tidak berpihak. Dalam pelaksanaannya promosi jabatan dilakukan harus memperhatikan dan merujuk pada masa jabatan karyawan, latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Promosi juga memberikan karyawan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi serta mendapatkan kejelasan karirnya di perusahaan sehingga kepuasan kerja tercapai.
7. Pada disiplin kerja saran yang diberikan untuk PT Busana Indah Global yaitu tingkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan sanksi lebih atas pelanggaran yang dilakukan karyawan, menerapkan aturan-aturan baru terkait kedisiplinan dimulai dari hal yang mendasar seperti datang dan pulang kantor tidak tepat waktu atau tidak hadir untuk bekerja di hari kerja tanpa alasan yang jelas. Selanjutnya perusahaan memberikan motivasi supaya karyawan dapat bekerja dengan semangat, dimulai dari hal kecil seperti memberikan penghargaan atau bonus akhir tahun bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik

DAFTAR PUSTAKA

1. Alfrid Ardian Wahyuntoro (Juni 2020) *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pt. Bumi Manfaat Gemilang*, Manajemen Dari : [Http://Repository.Unwidha.Ac.Id/1945/1/Fix.Pdf](http://Repository.Unwidha.Ac.Id/1945/1/Fix.Pdf)
2. Irayanti Napitupulu (2019) *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Uwatec Batam*, Manajemen Dari : [Http://Repository.Upbatam.Ac.Id/5290/1/Cover%20s.D%20bab%20III.Pdf](http://Repository.Upbatam.Ac.Id/5290/1/Cover%20s.D%20bab%20III.Pdf)
3. Rifqi Rismadi (Bandar Lampung 2018) *Pengaruh Kemampuan Karyawan, Promosi Jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Lampung*.
Dari : <https://Digilib.Unila.Ac.Id/29851/2/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.Pdf>
4. Ni Luh Ayu Rosiani (2019) *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Pt Garuda Indonesia (Region Iii Bali)* Oleh: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
<https://Jimfeb.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jimfeb/Article/Download/7338/6331>
5. Gede Purnawan Adi1 , I Wayan Bagia2 , Wayan Cipta3 (2021) *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*
<https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/JMI/Article/Download/38674/19219/91757>
6. Kadek Restu Sidiarta1 , Trianasari2 (2021) *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Buleleng*
<https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Prospek/Article/View/29184/Pdf>
7. Yedija Theresia .S (2019) *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telkom Divisi Regional I) Medan*
<https://Repository.Uma.Ac.Id/Jspui/Handle/123456789/10761>
8. Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 5(1), 16-23.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
9. Hurdawaty dan Parantika. (2018). Standarisasi Dapur Dalam MenunjangMOperasional Pengolahan Makanan Di Rio City Hotel Palembang. Journal,of Materials Processing Technology, 1(1), 1–8. Julia, R., & Saribu, H. D. T. (2020). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Amindy barokah. Jurnal SainsEkonomi (JSE), 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9983>
10. Karina, V., Ghadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. The Worldof Business Administration Journal. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
11. Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. JIIP-JurnalIlmiah Ilmu Pendidikan, 5(4), 1206-1213.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.547>

12. Mahendro Sumardjo, D. J. P. (2018). Manajemen pengembangan sumber daya manusia: konsep-konsep kunci. Mandiangan, E. F., & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali (Doctoral dissertation, Udayana University). Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 16. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>
13. Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Sutrisno, W. (2017). Edupreneurship Sebagai Pemer kaya Kompetensi Untuk Memperkuat Daya Saing Lulusan Perguruan Tinggi Di Indonesia. Prosiding. Umar, H. (2013). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Wibisono, K. A., Supriono, S., & Sari, A. E. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oria Jakarta Pusat. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 69-78. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.108>
14. Wibowo, N. (2016). Upaya Memperkecil Kesenjangan Kompetensi Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Dengan Tuntutan Dunia Industri. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 23(1), 45-59. <https://doi.org/10.21831/jptk.v23i1.9354> William, A., Purba, P. Y., Prenita, V., & Tobing, M. L. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 267-273. <https://doi.org/10.31539/costing.v3i2.1065>
15. Wiryawan, K. A., & Rahmawati, P. I. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Wulantika, L. (2018, November). Employee performance influenced by their quality of work life and work discipline. In international conference on business, economic, social science and humanities (ICOBEST 2018) (pp. 287-290). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icobest-18.2018.63>
16. Yayan, M. (2021). Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1220-1228. Yuliza, M., Desri, M., & Nasfi, N. (2021). Effect Of Work Movements, Job Promotion, And Compensation Towards Employee Performance. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 23(1), 9-18. Zainuddin, M. S. M. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah. *Biram Samtani Sains*, 4(1), 1-15. <https://doi.org/10.24967/jshs.v4i2.490>