



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 7531-7540

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang dan Mogot Jakarta Barat

Khanaluzianti, Iwan Asmadi

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

khanaluzianti8@gmail.com, iwan.iad@bsi.ac.id

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci keberhasilan bagi instansi layanan publik. PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Daan Mogot Jakarta Barat sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk menjaga kualitas layanan dan kepercayaan publik. Disiplin kerja dan promosi jabatan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden yang diperoleh menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 4,151 > t tabel 1,989). Promosi jabatan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 10,385 > t tabel 1,989). Secara simultan, disiplin kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 94,329 > F tabel 3,11. Nilai Koefisiensi Determinasi R^2 sebesar 0,694 yang berarti 69,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, dan promosi jabatan. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan disiplin kerja dan penerapan sistem promosi jabatan yang efektif dalam mendukung meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Daan Mogot Jakarta Barat.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Di era persaingan global saat ini, dinamika dunia bisnis berkembang dengan sangat cepat sehingga kebutuhan dan tuntutan bisnis terus mengalami transformasi (Herawaty, 2024). Konsekuensinya, keberlangsungan entitas bisnis dalam arena kompetitif global berpotensi mengalami reorientasi, yang kemudian mengharuskan jajaran manajerial untuk menginisiasi revisi strategis pada level korporasi (Gopur, 2023). Dalam konteks dinamika bisnis kontemporer, perencanaan SDM diperkirakan akan memperoleh signifikansi yang semakin krusial bagi entitas korporasi sebagai dampak dari globalisasi, perkembangan teknologi, restrukturisasi organisasi, dan keberagaman tenaga kerja meningkatkan ketidakpastian lingkungan bisnis, sehingga perencanaan SDM telah menunjukkan relevansi untuk menjaga efektivitas dan efisiensi perusahaan (Arraniri et al., 2021).

Manajemen SDM sebagai sebuah prosedur yang dirancang untuk mengidentifikasi persyaratan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam mengantisipasi perubahan lanskap kerja yang terus berevolusi dan semakin kompetitif, yang secara inheren harus terintegrasi dalam kerangka kerja perencanaan organisasi SDM (Asmadi, 2019). Pengelolaan SDM harus dibentuk agar mendapatkan kemampuan handal, mandiri dan profesional dalam bidang tugas kerja yang ditekuni (Asrianto et al., 2025).

Di dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan berubah dengan cepat di Indonesia, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Kinerja karyawan pada umumnya sering diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja mengikuti ketentuan atau prosedur sesuai apa yang telah ditetapkan (Masdiki et al., 2024).

Tingkat kinerja karyawan tidak terlepas dari peran disiplin kerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Penerapan kedisiplinan kerja menjadi aspek esensial dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan

memiliki tingkat kepatuhan kerja yang tinggi mampu mendorong terciptanya ketertiban serta efisiensi selama pelaksanaan pekerjaan yang akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja. Di sisi lain, promosi jabatan juga menjadi faktor motivasional yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Promosi jabatan tidak hanya memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, tetapi juga memberikan tantangan baru dan peluang pengembangan karier yang diberikan kepada karyawan berdasarkan penilaian prestasi kerja, kompetensi, dan kontribusi kerja. Ketika pegawai mendapatkan kesempatan promosi merasa diapresiasi dan termotivasi untuk bekerja lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Wulan & Tarmizi, 2024).

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership mengungkapkan kinerja ialah sebagai suatu bentuk output akhir yang dihasilkan melalui proses kerja. Secara spesifik, kinerja karyawan merujuk pada produk atau layanan yang dihasilkan oleh individu. Output tersebut harus memenuhi standar mutu yang telah disepakati, meliputi aspek biaya, durasi penyelesaian, serta dimensi kualitas dan kuantitas. Perspektif ini menekankan pentingnya keluaran (outcomes) pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu dalam konteks organisasional. (Suryani et al., 2020).

Menurut Rivai mendefinisikan kedisiplinan dalam bekerja dipahami sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan karyawan dalam mematuhi seluruh prosedur kerja dan etika sosial yang ada di instansi. (Purnama, 2025).

Promosi jabatan adalah ketika pegawai menempati jabatan yang lebih tinggi, tanggung jawab dan penghasilan yang menyertainya meningkat. Komunikasi yang jelas mengenai promosi ini dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal ketika mendapatkan promosi, pegawai akan selalu termotivasi untuk berusaha melakukan pekerjaan secara optimal dengan harapan perusahaan akan memberikan promosi suatu jabatan tertentu, yang dalam aspek tersebut turut mendukung perkembangan perusahaan secara berkelanjutan (Faradiba & Nurhayaty, 2024).

Sebagai salah satu perusahaan jasa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Daan Mogot Jakarta Barat yang bergerak di bidang layanan pos dan logistik, dituntut untuk memuaskan konsumen melalui pelayanan publik yang profesional, efektif dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki kinerja yang baik, didukung oleh tingkat disiplin kerja yang tinggi serta sistem promosi jabatan yang efektif. Namun demikian, dalam realitanya masih muncul sejumlah permasalahan yang mencerminkan rendahnya kepatuhan terhadap ketentuan waktu kerja, serta ketidakpuasan karyawan terhadap proses promosi yang dilakukan diduga berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan mengangkat permasalahan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Daan Mogot Jakarta Barat, karena penerapan disiplin kerja yang baik serta pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan transparan diyakini dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif statistik dengan pendekatan asosiatif (hubungan), Menurut Creswell, penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode sistematis dan independen untuk mengumpulkan dan mengolah data, yang menggunakan informasi numerik guna mendapatkan wawasan yang sah dan terpercaya mengenai suatu fenomena atau isu spesifik. Selanjutnya, Gnawali mengemukakan bahwa riset kuantitatif merupakan suatu investigasi terstruktur yang menitikberatkan pada kuantifikasi variabel-variabel dan evaluasi data numerik. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi korelasi dan menggeneralisasi temuan pada populasi yang lebih luas, dengan memanfaatkan teknik statistik guna menjamin objektivitas dan validitas hasil penelitian (Waruwu et al., 2025). Tujuan pendekatan ini adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh hubungan antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1) dan promosi jabatan (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh 110 karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Daan Mogot. Dan jumlah sampel sebanyak 86 responden yang ditetapkan menggunakan rumus slovin. Penentuan sampel dilaksanakan berdasarkan prinsip probability sampling, secara spesifik menggunakan teknik simple random sampling.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sah atau tidaknya setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian dan digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Instrumen dikatakan valid apabila butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor (konstruk variabel). Pengujian validitas menggunakan korelasi product moment Pearson dengan rumus derajat kebebasan (df) yang ditetapkan sebagai $(n-2)$ dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden, derajat kebebasan dihitung sebagai $df = 86-2 = 84$, diperoleh nilai r tabel adalah 0,212. Sebuah butir pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung yang diperoleh lebih besar daripada nilai r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,552	0,212	Valid
	X1.2	0,490	0,212	Valid
	X1.3	0,520	0,212	Valid
	X1.4	0,540	0,212	Valid
	X1.5	0,523	0,212	Valid
	X1.6	0,551	0,212	Valid
	X1.7	0,352	0,212	Valid
	X1.8	0,472	0,212	Valid
	X1.9	0,603	0,212	Valid
	X1.10	0,480	0,212	Valid
Promosi Jabatan (X2)	X2.1	0,762	0,212	Valid
	X2.2	0,682	0,212	Valid
	X2.3	0,683	0,212	Valid
	X2.4	0,677	0,212	Valid
	X2.5	0,573	0,212	Valid
	X2.6	0,690	0,212	Valid
	X2.7	0,610	0,212	Valid
	X2.8	0,567	0,212	Valid
	X2.9	0,622	0,212	Valid
	X2.10	0,571	0,212	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,456	0,212	Valid
	Y.2	0,574	0,212	Valid
	Y.3	0,596	0,212	Valid
	Y.4	0,586	0,212	Valid
	Y.5	0,576	0,212	Valid
	Y.6	0,560	0,212	Valid
	Y.7	0,517	0,212	Valid
	Y.8	0,713	0,212	Valid
	Y.9	0,533	0,212	Valid
	Y.10	0,547	0,212	Valid

Sumber: (Diolah Peneliti,2025)

Hasil pengujian validitas memperlihatkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memenuhi kriteria dengan nilai r hitung lebih tinggi dari pada r tabel 0,212. Oleh karena itu, seluruh butir pertanyaan tersebut dapat dikategorikan valid dan layak diaplikasikan dalam penelitian ini.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diaplikasikan guna mengevaluasi tingkat di mana instrumen penelitian mampu menyajikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam pengukuran variabel yang sudah ditentukan. Dalam studi ini, evaluasi reliabilitas diimplementasikan melalui pendekatan Cronbach's Alpha. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item/Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	10	0,672	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	10	0,842	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,759	Reliabel

Sumber: (Diolah Peneliti,2025)

Hasil pengujian reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,672, variabel Promosi Jabatan (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,842, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,759. Secara keseluruhan, ketiga variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terbukti reliabel karena nilai Cronbach's Alpha-nya diatas kriteria 0,60. Dengan demikian, seluruh item instrumen tersebut dinyatakan reliabel dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu tahapan dalam uji asumsi klasik yang bertujuan untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi secara normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar analisis regresi. Apabila nilai signifikansi asimtotik (Asymp. Sig) melebihi 0,05 (Sig > 0,05), menyatakan distribusi residual bersifat normal. Pengujian ini mengaplikasikan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan visualisasi grafik P-Plot.

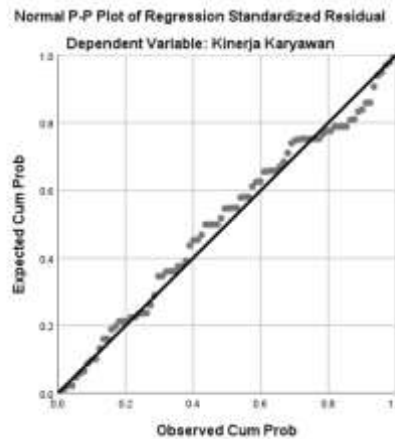
Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05949046
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.069
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: (Diolah Peneliti,2025)

Hasil uji normalitas melalui one-sample Kolmogorov-Smirnov test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,050). Temuan tersebut membuktikan tidak adanya penyimpangan yang signifikan antara distribusi residual dan distribusi normal. Oleh karena itu, residual dalam model regresi dapat

dinyatakan berdistribusi normal, yang berarti asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi siap untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot
Sumber: (Diolah Peneliti,2025)

Pada hasil uji normalitas menggunakan Normal P-Plot dari Residual Standar Regresi, diketahui bahwa titik-titik residual dalam sebarannya menunjukkan kecenderungan mengikuti orientasi garis diagonal. Pola penyebaran distribusi tersebut tidak adanya penyimpangan yang signifikan dari garis diagonal. Kesimpulan yang dapat ditarik bahwa data residual mengikuti distribusi normal, yang berarti asumsi normalitas dalam model regresi telah berhasil dipenuhi.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas adalah suatu pengujian dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam suatu model. Suatu model regresi dapat dinyatakan baik jika tidak terdapat multikolinieritas, menunjukkan tidak adanya korelasi yang signifikan antarvariabel independen tersebut. Kriteria pengambilan keputusan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance < 0,10 dan VIF > 10 menunjukkan model regresi mengalami masalah multikolonieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

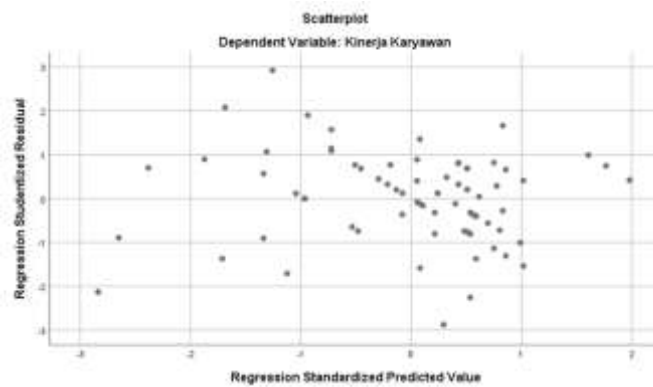
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.432	3.442		.997	.322		
	Disiplin Kerja	.333	.080	.274	4.151	.000	.844	1.185
	Promosi Jabatan	.581	.056	.686	10.385	.000	.844	1.185

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: (Diolah Peneliti,2025)

Hasil analisis multikolonieritas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,185 kurang dari 10 ($1,185 < 10$), dan nilai Tolerance sebesar 0,844 lebih besar dari 0,10 ($0,844 > 0,10$). Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas merupakan kondisi ketika varian residual tidak konstan antar pengamatan. Pengujian statistik ini bertujuan guna mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi yang dianalisis. Landasan dasar yang digunakan untuk membuat keputusan dalam pengujian ini melalui scatterplot yaitu dengan memperhatikan pola sebaran titik pada grafik. Apabila persebaran residual bersifat acak di atas dan di bawah nilai nol pada sumbu ordinat dan tidak memperlihatkan struktur berpola yang teridentifikasi, dapat diindikasikan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot
 Sumber: (Diolah Peneliti,2025)

Tampilan pada gambar diatas hasil pengujian heteroskedastisitas melalui Scatter Plot terlihat titik-titik data didistribusikan secara acak, baik di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y, tanpa menunjukkan adanya pola yang jelas. Distribusi acak ini mengindikasikan bahwa varians residual tetap konstan pada setiap tingkatan prediksi. Atas dasar tersebut, ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang diaplikasikan dalam studi ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

3.2.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Analisis regresi linier berganda merupakan sebuah metode statistik yang diaplikasikan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini memungkinkan para peneliti untuk mengukur tingkat kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan atau memengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	3.432	3.442		.997	.322
1 Disiplin Kerja	.333	.080	.274	4.151	.000
Promosi Jabatan	.581	.056	.686	10.385	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Diolah Peneliti,2025)

Berdasarkan tabel pada hasil uji di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3.432 + 0,333X_1 + 0,581X_2$$

- Nilai konstanta (α) sebesar 3.432, Hal ini mengindikasikan bahwa ketika variabel disiplin kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) bernilai nol tidak menunjukkan pengaruh signifikan atau dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) tercermin pada nilai dasar sebesar 3.432.
- Nilai variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,333 serta nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dengan tanda positif mengindikasikan setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja berkorelasi dengan kenaikan sebesar 0,333 satuan pada nilai kinerja karyawan (Y).
- Nilai variabel promosi jabatan (X_2) sebesar 0,581 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengonfirmasi bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika setiap peningkatan satu satuan pada variabel promosi jabatan berkontribusi meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,581 satuan.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Promosi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dalam model regresi. Dengan kriteria pengujiannya jika Sig. < 0,05 dan nilai T-hitung > T-tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial. Sebaliknya, apabila Sig. > 0,05 dan nilai T-hitung < T-tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial. Untuk menentukan t tabel menerapkan pada tingkat signifikansi 0,05 t-tabel = (α/2; n-k-1) = (0,05/2; 86-2-1) = 0,025; 83 = 1,989 (uji 2 sisi), maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,989.

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	3.432	3.442		.997	.322
	Disiplin Kerja	.333	.080	.274	4.151	.000
	Promosi Jabatan	.581	.056	.686	10.385	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Diolah Peneliti,2025)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t hitung yang dapat dilihat pada tabel diatas bahwa:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dari pengujian yang dilakukan, diketahui nilai Sig. yang diperoleh sebesar 0,000 dibawah 0,05 (nilai Sig. 0,000 < 0,05), sedangkan nilai t-hitung mencapai 4.151 lebih besar dari nilai t-tabel 1,989 (4.151 > 1,989), maka H₀1 ditolak dan H_a1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Pengaruh Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial diperoleh nilai Sig. 0,000 dibawah 0,05 (nilai Sig. 0,000 < 0,05), dan nilai T-hitung sebesar 10.385 melebihi nilai t-tabel 1,989 (10.385 > 1,989), artinya H₀1 ditolak dan H_a1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Promosi Jabatan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.3.2 Uji f (Simultan)

Uji F diaplikasikan guna menilai apakah variabel-variabel independen dalam suatu model regresi secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan uji ini jika Sig. < 0,05 dan nilai f-hitung > f-tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika Sig. > 0,05 dan nilai f-hitung < f-tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Untuk mengetahui nilai f-tabel diterapkan rumus f-tabel = f(k; n-k-1) = (2; 86-2-1) = (2; 83) = 3,11, maka diketahui nilai f-tabel sebesar 3,11.

Tabel 7. Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	819.472	2	409.736	94.329	.000 ^b
	Residual	360.528	83	4.344		
	Total	1180.000	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Disiplin Kerja

Sumber: (Diolah Peneliti,2025)

Dari hasil uji simultan yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai f-hitung (94.329) melampaui nilai f-tabel (3,11), dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih rendah dari ambang batas 0,05. Hasil analisis ini mengindikasikan penolakan hipotesis nol (H₀) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Dengan kata lain, secara

bersama-sama, Disiplin Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) diaplikasikan sebagai alat pengukuran untuk mengevaluasi sejauh mana suatu model dapat menjelaskan varians dalam variabel dependen. Rentang nilai untuk koefisien determinasi ini berkisar dari 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), di mana nilai R^2 yang rendah mengindikasikan keterbatasan signifikan dari variabel-variabel independen memberikan penjelasan terhadap variasi variabel dependen. Sebaliknya, ketika nilai R^2 mendekati 1, hal tersebut menandakan pengaruhnya tergolong kuat atau semakin besar kemampuan variabel independen untuk memberikan penjelasan variabel dependen (Syahaya et al., 2024).

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.687	2.08416
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Disiplin Kerja				

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,694, yang mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan secara simultan mampu menjelaskan 69,4% terhadap variasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

3.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Daan Mogot Jakarta Barat. Pengujian hipotesis pertama H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penerimaan hipotesis ini didasarkan pada hasil perolehan nilai T-hitung 4.151 > nilai acuan dalam T-tabel 1,989, dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Mengacu pada hasil uji koefisien determinasi parsial, diperoleh nilai R Square sebesar 0,297, yang mengartikan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara parsial sebesar 29,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkup pengujian model ini.

Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan adil di dalam organisasi menjadi salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Sebagai pendukung, penelitian yang dilakukan oleh (Deswita et al., 2024) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Madani Persero, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

3.5.2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa Promosi Jabatan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Daan Mogot Jakarta Barat. Hasil uji t memperkuat temuan tersebut, di mana promosi jabatan memiliki nilai t-hitung 10,385 melebihi nilai t-tabel 1,989 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, pengujian hipotesis kedua pada hipotesis nol (H_02) dinyatakan ditolak sedangkan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Lebih lanjut, analisis koefisien determinasi parsial memperlihatkan nilai R square sebesar 0,631, yang berarti bahwa promosi jabatan memberikan kontribusi dan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 63,1%, sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan memiliki peran yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama melalui sistem promosi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja. Temuan ini selaras dengan studi (Sanjaya & Mustakim, 2023) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (y) pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Daan Mogot Jakarta Barat. Berdasarkan hasil analisis simultan (uji F), nilai statistik F-hitung yang teramati adalah 94,329, yang lebih besar daripada nilai F-tabel sebesar 3,11, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Implikasinya hipotesis nol ketiga (H03) ditolak, sementara hipotesis alternatif ketiga (Ha3) diterima. Dengan demikian, Disiplin Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terbukti memiliki kontribusi positif dan substansial terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Lebih lanjut, hasil analisis statistik koefisien determinasi didapatkan nilai R square sebesar 0,694. Temuan tersebut mengungkap bahwa secara bersama-sama variabel independen (Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan) secara kolektif menyumbang 69,4% dalam menjelaskan varian pada variabel dependen (Kinerja Karyawan), Adapun sisa 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus kajian ini.

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Daan Mogot Jakarta Barat sangat dipengaruhi oleh penerapan disiplin kerja dan sistem promosi jabatan secara simultan, sehingga manajemen perusahaan diharapkan dapat terus memperkuat kebijakan disiplin kerja serta menyempurnakan mekanisme promosi jabatan guna mendukung realisasi sasaran instansi yang terbaik. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan kajian terdahulu yang dilakukan oleh (Hermawati et al., 2023), yang mengkaji dampak Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di Hypermart Pejaten Village Pasar Minggu Jakarta Selatan. Di mana hasil kajian tersebut secara empiris membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada temuan hasil penelitian ini serta pembahasan difokuskan terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Daan Mogot Jakarta Barat, maka dapat ditarik kesimpulannya, Secara parsial membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $4,151 > t$ tabel 1,989. Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Secara parsial promosi jabatan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t mengungkapkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05, serta nilai t hitung 10,385, yang melampaui nilai t tabel 1,989. Maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Secara simultan disiplin kerja dan promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Daan Mogot Jakarta Barat. Analisis pengujian simultan dengan uji-F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. dan nilai F hitung $94,329 >$ nilai F tabel 3,11. Maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Pada nilai R square hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,694, yang mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan secara simultan mampu menjelaskan 69,4% terhadap variasi Kinerja Karyawan. Adapun sisanya 30,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan penelitian ini membuktikan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sinergi antara penerapan disiplin kerja yang konsisten dan sistem promosi jabatan yang efektif secara signifikan berkontribusi terhadap optimalisasi kinerja karyawan.

Referensi

1. Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (A. A. Seto & Jenita (eds.); 1st ed.). Penerbit Insania.
2. Asmadi, I. (2019). *Analisis Strategi Bisnis PT . Centrepark Citra Corpora di Teras Kota Mall Tangerang Selatan Business Strategy Analysis of PT . Centrepark Citra Corpora in Teras Kota Mall , South Tangerang PENDAHULUAN PT . Centrepark Citra Corpora sebagai objek penelitian*. 8(2), 386–394.
3. Asrianto, S. E., Mattarima, S. E., Ahmad, S. E., Imelda, F. U., SE, M. M., & Ishak, S. P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, Dan Disiplin Kerja Menuju Produktivitas Kinerja)* (Yusri & S. Poyungi, Yurike (eds.); 1st ed.). Nas Media Pustaka.

4. Deswita, E., Rivai, A., & Martin, M. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERMODALAN MADANI PERSERO. *Jurnal Mahkota Bisnis (Makbis)*, 3(1), 85–96.
5. Faradiba, S., & Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha RRI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11), 16–23.
6. Gopur, I. A. (2023). *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi*. deepublish.
7. Herawaty, M. T., Asmadi, I., Iviq, E., & Rahayu, H. (2024). *Impact of Work-Life Balance , Job Satisfaction , and Stress Levels on Employee Retention in Banking Sector Companies*. 5(2), 2405–2417.
8. Hermawati, R., Sopandi, A., & Sari, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Pejaten Village Pasar Minggu di Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 839–847. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.745>
9. Masdiki, E. A., Djaelani, A. K., & Rahmawati, R. (2024). Pengaruh Burnout, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perangkat dan Lembaga Desa Tirtomoyo Kecamatan. Pakis, Kabupaten. Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 2171–2181.
10. Purnama, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Beji Depok. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 3(3), 306–317. <https://doi.org/https://doi.org/10.59841/glory.v3i3.3132>
11. Sanjaya, A. S., & Mustakim, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 7(3), 201–206. <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/jmms.v7i3.2861>
12. Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemimi, K. D. I. S. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian* (N. Widiastuti (ed.); 1st ed.). Nilacakra.
13. Syahaya, J. T., Pardosi, A. P. C., Arni, A., Nababan, N. S., & Ningsih, R. R. (2024). Peran Financial Literacy dan Overconfidence dalam Pengambilan Keputusan Investasi: Suatu Tinjauan Kuantitatif. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 3(1), 36–45.
14. Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
15. Wulan, N., & Tarmizi, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Industri Manufaktur di Jakarta). *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 203–211. <https://doi.org/https://doi.org/10.70704/jpmb.v3i2.269>