

## **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Swalayan Embah;E Murah Ponorogo, Madiun Dan Magetan**

**Dwi Ayu Andriani**

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

*Email : [dwi.ayhu889@gmail.com](mailto:dwi.ayhu889@gmail.com)*

Dikirim : 2 Maret 2020

Diterima : 7 April 2020

### **ABSTRACT**

*This study Work Discipline, Work Experience and Employee Education in Cheap Embarking Supermarkets at Ponorogo, Madiun and Magetan. The survey method was chosen as the primary data source obtained through questionnaires. The population in this study were all employees of Cheap Supermarkets jl. Raya Sampung, Ds. Sumoroto Kec. Kauman Kab. Ponorogo, jl. Raya Barat Maospati, Madiun and jl. Raya Takeran, Magetan. The sample used was 60 respondents. Test the instrument with a validity test and a reliability test. The results of that: (1) Work discipline does not affect job promotion with a t-test of  $0.200 < t\text{-table } 2.003$  and a significant level of  $0.842$ . (2) promotion with a t-count of  $0.608 < t\text{-table } 2.003$  and a significant level of  $0.546$ . (3) Employee education has no effect on promotion with a t-count of  $1,521 < t\text{-table } 2,003$  and a significant level of  $0,134$ . (4) Work Discipline with an f-count value of  $0.882 < f\text{-table of } 2.54$  and a significant level of  $0.456$ . (5) The magnitude of the model's ability to explain the variable Work Discipline, Work Experience and Employee Education to Job Promotion (adjusted) is  $4.5\%$ . The multiple linear regression equation is obtained  $Y = 14.357 + 0.019 + (-0.072) + 0.219$ .*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Experience, Employee Education and Promotion*

### **ABSTRAK**

Metode survey dipilih sebagai sumber data primer diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Swalayan Embah'e Murah jl. Raya Sampung, Ds. Sumoroto Kec. Kauman Kab. Ponorogo, jl. Raya Barat Maospati, Madiun dan jl. -Raya Takeran, Magetan. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Uji instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik bahwa: (1) Disiplin kerja tidak pengaruh terhadap promosi jabatan dengan t-hitung sebesar  $0,200 < t\text{-tabel } 2,003$  dan tingkat signifikan  $0,842$ . (2) Pengalaman kerja tidak pengaruh terhadap promosi jabatan dengan t-hitung  $-0,608 < t\text{-tabel } 2,003$  dan tingkat signifikan  $0,546$ . (3) Pendidikan karyawan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan t-hitung

$1,521 < t\text{-tabel } 2,003$  dan tingkat signifikan  $0,134$ . (4) Disiplin Kerja, PengalamanmKerja dan Pendidikan Karyawan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan nilai  $f\text{-hitung } 0,882 < f\text{-tabel } 2,54$  dan tingkat signifikan  $0,456$ . (5) Besarnya kemampuan model dalam menerangkan variabel Disiplin kerja, Pengalaman Kerjaidan Pendidikan karyawan terhadap Promosi Jabatan (*adjusted R<sup>2</sup>*) adalah sebesar  $4,5\%$ . Persamaan regresi linear berganda diperoleh  $Y = 14,357 + 0,019 X_1 + (-0,072) X_2 + 0,219 X_3$

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan Karyawan dan Promosi

## A. PENDAHULUAN

Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pencapaian tujuan organisasi pada umumnya, Pimpinan Organisasi mengharapkan kedisiplinan dari setiap pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi karena untuk keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi tidak lepas dari kemampuan dan peran karyawan yang baik. Promosi jabatan adalah Kenaikan Jabatan dari Jabatan satu Kejawabatan yang lebih tinggi biasanya di ikuti oleh gaji dan tanggung jawab yang tinggi juga. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”(Hasibuan,2012:193). Pengalaman kerja yaitu seorang yang memiliki pengetahuan dan peluang untuk seseorang melakukan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Menurut Hasibuan (2017) pendidikan yaitu berhubungan dengan pemahaman, ilmu dan pengetahuan atas lingkungan kita secara keseluruhan. Berdasarkan Latar belakang yang saya buat, dalam sebuah penelitian ini saya tertarik melakukan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan di Swalayan Embah’e Murah Ponorogo, Madiun dan Magetan”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut : (1) Apakah ada Pengaruh Disiplin kerja terhadap promosi jabatan pada swalayan Embah’e murah Ponorogo, Madiun dan Magetan? (2)Apakah ada Pengaruh Pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada Swalayan Embah’e murah Ponorogo, Madiun dan Magetan? (3)Apakah ada Pengaruh Pendidikan karyawan terhadap promosi jabatan pada swalayan Embah’e murah Ponorogo, Madiun dan Magetan? (4)Apakah ada Pengaruh Disiplin kerja, pengalaman kerja dan pendidikan karyawan terhadap promosi jabatan?

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, dapat dirumuskan tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut : (1) Mengetahui apakah Pengaruh Disiplin kerja terhadap promosi jabatan pada swalayan Embah’e murah ponorogo, Madiun dan Magetan. (2) Mengetahui apakah Pengaruh Pengalamanukerja terhadap promosi jabatan pada swalayan Embah’e murah Ponorogo, Madiun dan Magetan. (3) Mengetahui apakah Pengaruh Pendidikan karyawan terhadap promosi jabatan pada swalayan Embah’e murah Ponorogo, Madiun dan Magetan. (4) Mengetahui apakah Pengaruh Disiplin kerja, pengalaman kerja dan pendidikan karyawan terhadap promosi jabatan pada swalayan Embah’e murah Ponorogo, Madiun dan Magetan.

## B. KAJIAN LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dan upaya untuk merekrut, memotivasi, mengembangkan serta melakukan evaluasi yang menyeluruh pada sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuan dan impian organisasi.

### Disiplin Kerja

Menurut Setyaningdyah (2013) disiplin adalah kebijakan pergeseran individu untuk menjadi diri lebih bertanggung jawab untuk ememnuhi semua peraturan yang ada diperusahaan.

### Pengalamann Kerja

Menurut Gibson (2011: 523)berpendapat bahwa orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi segala hal daripada mereka yang tidak sama sekali memiliki pengalaman.

### Pendidikan Karyawan

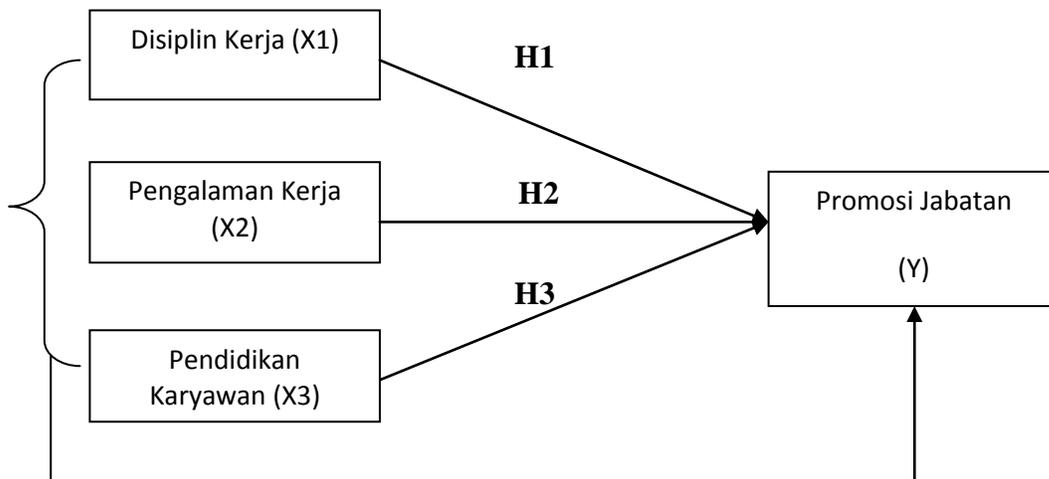
Menurut Harsono (2011) pendidikan yaitu proses merubah tata cara dan sikap seseorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pelatihan dan pengajaran.

### Promosi Jabatan

Promosi jabatan dapat memberikan wewenang, tanggung jawab dan status social serta penghasilan yang lebih besar bagi karyawan tersebut.

### Hipotesis

Hipotesis merupakan Jawaban sementara dari permasalahan yang harus di uji kebenarannya dan merupakan suatu hal yang mutlak, dari gambar diatas dapat di jelaskan bahwa terdapat variabel Independen yaitu Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Karyawan, selanjutnya juga terdapat Variabel Dependen yaitu Promosi Jabatan.



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan gambaran diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin Kerja Terhadap Promosi jabatan pada swalayan Embah'e murah Ponorogo, Madiun dan Magetan.
2. Pengalaman Kerja terhadap promosi jabatan pada swalayan Embah'e murah Ponorogo, Madiun dan Magetan.
3. Pendidikan Karyawan terhadap promosi jabatan pada swalayan Embah'e murah Ponorogo, Madiun dan Magetan.
4. Disiplin kerja, Pengalamankerja dan Pendidikan karyawan terhadap Promosi jabatan

### C. METODE DAN PELAKSANAAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode *explanotoyy survey*. *explanotoyy survey* dengan kata lain adalah penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan yang lainnya.

#### Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dari uraian diatas dan hasil wawancara karyawan di Swalayan Embah'e Murah Ponorogo, Madiun dan Magetan maka Populasi Penelitian ini adalah pegawai di Swalayan Embah'e Murah Ponorogo, Madiun dan Magetan sebanyak 60 Orang. (Sumber: Data Primer Swalayan Embah'e Murah). Sampel Menurut Santoso (2015) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun Teknik Sampling yang akan digunakan adalah sampel Jenuh.

#### Jenis Sumber Data

Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diterima dari pihak pertama atau tangan pertama. Data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Data sekunder ini data yang diperoleh dari sumber yang telah ada. Peneliti memperoleh informasi melalui penelitian terdahulu, buku maupun internet.

#### Definisi Oprasional Variabel

Variabel bebas (Independent) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

#### Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2010) Disiplin kerja adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur yang di buat oleh perusahaan.

Adapun Indikator Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2010 : 193) adalah : (a) Mematuhi semua peraturan yang berlaku, (b) Menggunakan waktu secara efektif, (c) Melakukan Tanggung jawab dan tugas yang diberikan, (d) Tingkat absensi. Pendidikan karyawan Menurut Notoatmodjo (2009 : 269) pendidikan didalam suatu Perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Adapun Indikator Pendidikan menurut Tirtarahardja (2009:53) terdiri dari Jenjang pendidikan, (a) Kesesuaian Jurusan, (b) Kompetensi.

Variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

**Promosi Jabatan**

Promosi jabatan bentuk kepercayaan dan pengakuan instansi atau organisasi atau kemampuan seorang karyawan. Adapun Indikator Promosi Jabatan Menurut Hasibuan (2012:111-113) adalah : (a) Kejujuran, (b) Disiplin, (c) Prestasi Kerja, (d) Kerjasama

**Uji Validitas**

Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh suatu angket akan menunjukkan valid atau tidaknya suatu angket dengan cara ritung>rtabel dan dapat digunakan dengan bantuan alat SPSS . Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsisten dan kemandapan. Cara menghitung tingkat reabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,06.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Koefisien Determinasi**

Digunakan untuk seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

**Uji Hipotesis**

Uji t atau uji parsial menurut (Santoso, 2013 h.136) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Uji F atau uji simultan menurut (Santoso, 2013) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersma-sama terhadap variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Disiplin kerja (X1)**

Adapun hasil uji validitas berdasarkan pada tabulasi hasil kuesioner, setelah diolah dengan bantuan alat program SPSS, maka dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Uji Validitas**

Pertanyaan	Corrected item-total	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,6045	0,21447	Valied
X1.2	0,6339	0,21447	Valied
X1.3	0,7209	0,21447	Valied
X1.4	0,5909	0,21447	Valied

Sumber : Data Primer yang diolah, 201

### Pengalaman Kerja (X2)

Adapun hasil uji validitas berdasarkan pada tabulasi hasil kuesioner ,setelah diolah dengan bantuan alat program SPSS, maka dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Uji Validitas**

Pertanyaan	Corrected item-total	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,4806	0,21447	Valied
X2.2	0,5047	0,21447	Valied
X2.3	0,6305	0,21447	Valied
X2.4	0,5994	0,21447	Valied

### Pendidikan Karyawan (X3)

Adapun hasil uji validitas berdasarkan pada tabulasi hasil kuesioner, setelah diolah dengan bantuan alat program SPSS, maka dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Uji Validitas**

Pertanyaan	Corrected item-total	R-tabel	Keterangan
X3.1	0,4424	0,21447	Valied
X3.2	0,7304	0,21447	Valied
X3.3	0,5873	0,21447	Valied

*Sumber : Data Primer yang diolah,2019*

### Promosi jabatan

Adapun hasil uji validitas berdasarkan pada tabulasi hasil kuesioner, setelah diolah dengan bantuan alat program SPSS, maka dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Uji Validitas**

Pertanyaan	Corrected item-total	R-tabel	Keterangan
Y1	0,5433	0,21447	Valied
Y2	0,3440	0,21447	Valied
Y3	0,6539	0,21447	Valied
Y4	0,5567	0,21447	Valied

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2019*

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Uji Reliabilitasd**

Variabels	Nilai Cronbach Alphan	Kriteriah	Keterangani
Disiplin	0,7245	0,60	Reliabele
Pengalaman	0,6842	0,60	Reliabele
Pendidikan	0,6821	0,60	Reliabele
Promosi jabatan	0,6455	0,60	Reliabele

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel X1,X2,X3 dan Y dinyatakan reliabel karena Cronbach's Alpha > 0,6.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.357	3.384		4.243	.000
X1	.019	.097	.026	.200	.842
X2	-.072	.118	-.080	-.608	.546
X3	.219	.144	.199	1.521	.134

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 14,357 + (0,019)X_1 + (-0,072)X_2 + (0,219)X_3 + e$$

Maka hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut : apabila variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> = 0 maka Y sebesar 14,357. Apabila X<sub>1</sub> meningkat satu satuan maka promosi jabatan meningkat 0,019 satuan dengan asumsi X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> konstan. Apabila X<sub>2</sub> menurun satu satuan maka promosi jabatan menurun -0,072 satuan dengan asumsi X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> konstan. Apabila X<sub>3</sub> meningkat satu satuan maka promoai jabatan meningkat 0,219 satuan dengan asumsi X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> konstan.

**Koefisien Detrminasi ( $R^2$ )**

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Determinasi( $R^2$ )**  
**ModeljSummary**

Model	Ri	RiSquare	AdjustediRiS quare	Std.iError ofithe Estimatet
1o	.212 <sup>a</sup>	.045	-.006	o1.29664

Berdasarkan tabel 6 didapat R Square sebesar 0,045 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel X1,X2,X3 adalah 4,5% dan sisanya sebesar 95,5% dipengaruhi variabel oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**bCoefficients<sup>alm</sup>**

Modelk	i	UnstandardizedkCoefficie nts		mStandardize dmmCoeffici ents	tu	Sig.l
		Bl	Std.lError	Betal		
	i(Constant)	m14.357	13.384		14.243	p.000
	X1	.019	.097	.026	.200	.842
	X2	-.072	.118	-.080	-.608	.546
	X3	.219	.144	.199	1.521	.134

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 8 Hasil Uji t variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,842 dan hasil dari t hitung sebesar 0,200, artinya nilai sign lebih besar nilai probilitas 0,05 ( $0,842 \geq 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0,200 \leq 2,003$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial Antara Displin kerja terhadap promosi jabatan. Hasil Uji t variabel Pengalaman Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,546 dan nilai t hitung sebesar -0,608, artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probilitas 0,05 ( $0,546 \geq 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $-0,608 \leq 2,003$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial Antara Pengamalan Kerja terhadap

promosi jabatan. Hasil Uji t Pendidikan Karyawan (X3) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,134 dan nilai t hitung sebesar 1,521, artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,134 \geq 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,521 \leq 2,003$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial Antara Pendidikan Karyawan terhadap promosi jabatan.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.448	3	1.483	.882	.456 <sup>a</sup>
Residual	94.152	56	1.681		
Total	98.600	59			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat Hasil uji koefisien signifikan simultan dapat dilihat pada tabel diatas nilai F hitung yang diperoleh 0,882 sedangkan nilai F tabel sebesar, maka dapat diketahui nilai Fhitung  $0,882 < F_{tabel} 2,54$  dengan tingkat signifikan  $0,456 > 0,05$ , maka regresi ini tidak dapat dipakai untuk variabel Promosi jabatan pada Swalayan Embah'e murah.

**Pembahasan**

**Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Promosi jabatan (Y)**

Hasil Uji t Disiplin Kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,842 dan nilai t hitung sebesar 0,200, artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai nilai probabilitas 0,05 ( $0,842 \geq 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0,200 \leq 2,003$ ), maka dapat disimpulkan bahwa “ Tidak ada pengaruh secara parsial Antara Disiplin kerja terhadap promosi jabatan”. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungannya dengan meningkatnya Disiplin Kerja terhadap promosi jabatan di swalayan Embah'e murah.

**Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Promosi jabatan (Y)**

Hasil Uji t Pengalaman Kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,546 dan nilai t hitung sebesar -0,608, artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,546 \geq 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $-0,608 \leq 2,003$ ), maka dapat disimpulkan bahwa “ Tidak ada pengaruh secara parsial Antara Pengalaman Kerja terhadap promosi jabatan”. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungannya Pengalaman kerja terhadap promosi jabatan di swalayan Embah'e murah.

### **Pengaruh Pendidikan Karyawan (X3) terhadap Promosi jabatan (Y)**

Hasil Uji t Pendidikan Karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,134 dan nilai t hitung sebesar 1,521, artinya nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,134 \geq 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,521 \leq 2,003$ ), maka dapat disimpulkan bahwa “ Tidak ada pengaruh secara parsial Antara Pendidikan Karyawan terhadap promosi jabatan”. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungannya dengan Tingkat Pendidikan Karyawan terhadap promosi jabatan di swalayan Embah’e murah.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Pendidikan Karyawan (X3) terhadap Promosi jabatan (Y)**

Hasil perhitungan analisis data statistic menunjukkan nilai F hitung sebesar  $0,882 \leq 2,54$  dan nilai signifikan sebesar  $0,456 \geq 0,05$ , maka H4 ditolak, yang artinya “ tidak ada pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Pendidikan Karyawan (X3) Terhadap Promosi Jabatan pada Swalayan Embah’e Murah.

## **E. PENUTUP**

Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa : a). Disiplin Kerja tidak ada pengaruh secara parsial Antara terhadap promosi jabatan. b). Pengalaman Kerja bahwa tidak ada pengaruh secara parsial Antara Pengamalan Kerja terhadap promosi jabatan. c). Pendidikan Karyawan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial Antara Pendidikan Karyawan terhadap promosi jabatan. d). Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Pendidikan karyawan Terhadap Promosi Jabatan secara simultan menunjukkan tidak ada pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Pendidikan Karyawan (X3) Terhadap Promosi Jabatan pada Swalayan Embah’e Murah.

## **F. DAFTAR PUSTAKA**

Gibson,J.L, Ivan Cevich,J.M dan Donally.2011.*Organization:structurs,process behavior*. DallasBusiness Publication,New York.

Handoko,T,H.2009.Manajemen Personalia dan Manajemenen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:iBFE UGM.

Hasibuan,Malayu S.P.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:Bumi Aksara

I Komang Ardana,Ni Wayan Mujianti dan I Wayan Mudi Artha Utama. 2012. ”Manajemen Sumber Daya Manusia”,Yogyakarta : Graha.

Mangkunegara,A.Prabu,2015,Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Cet. Ketiga,

Notostmodjo,Soekidjo.2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta:PT.Rineka Cipta.

Santoso,Slamet.2015.*Penelitian Kuantitatif*.Ponorogo: Umpo press.

Sugiyono.2013. Metode Penelitan Bisnis.Alfabeta,Bandung.

Widi Lestari.2011.Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik.Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan,Volume 4.

**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