Volume IV, Nomor 2, Oktober 2015

ISSN 2252-5564

JURNAL MANAJEMEN

**DITERBITKAN OLEH :
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SIMALUNGUN (USI)
PEMATANGSIANTAR**

Jurnal Manajemen	Volume IV	Nomor 2	Hal 47 - 102	Pematangsiantar	ISSN 2252-5564
------------------	-----------	---------	--------------	-----------------	----------------

JURNAL MANAJEMEN

Volume IV, Nomor 2, Oktober 2015

Jurnal Manajemen adalah merupakan wadah informasi bidang manajemen berupa hasil penelitian, studi kepustakaan maupun tulisan ilmiah. Terbit pertama kali tahun 2012 dengan frekwensi terbit dua kali setahun pada bulan april dan oktober

Penanggung jawab :
Elidawaty Purba, SE.MSi
(dekan Fakultas Ekonomi-USI)
Pimpinan Redaksi :
Taufik Parinduri, SE.Msi

Editor
Ketua :
Galumbang Hutagalung, SE.Msi, PhD

Anggota Editor :
Liharman Saragih, SE.MM
Pandapotan Simatupang, SE.MM
Eva Sriwiyanti, SE.AK.Msi

Staff:
Darman Sinaga, SH

Alamat Redaksi : Program Studi Manajemen – Universitas Simalungun Jl. Sisingamangaraja Barat ,
Pematangsiantar,
Telp :
E-mail : lihar77@yahoo.com

Jurnal Manajemen Diterbitkan Oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Simalungun, Pematangsiantar. Dekan : Elidawaty Purba, Msi, Ketua Jurusan: Galumbang Hutagalung,
SE.MSi.PHD

JURNAL MANAJEMEN

Volume IV, Nomor 2, Oktober 2015

DAFTAR ISI

Pengaruh Informasi Asimetri Sebagai Variabel Mediasi Dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran..... Galumbang Hutagalung, SE.MSi,PhD	Hal 47-58
Penguatan Wirausaha Lokal Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) (Sebuah Tinjauan Literatur)..... Toga Sehat Sihite, SE MM	59-61
Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tobasari Pamatang Sidamanik..... Rosita M. Girsang, SE.MM	62-69
Pengaruh Kemandirian Dan Emosional Perempuan Untuk Memulai Usaha Pada Pasar Tiga Raya, Kecamatan Raya, Kabupaten Simalungun..... Liharman Saragih, SE.MM	70-81
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Pengambilan Keputusan Pembelian Produk Mie Instan Merek Supermi..... Resna Napitu, SE.MSi	82-88
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Yayasan Universitas Simalungun... Elfina Okto Posmaida Damanik,SE.,MM ✓	89-96
Analisa Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Kesempatan Kerja Pada Industri Kecil Di Kota Pematangsiantar..... Fariaman Purba, SE.MSi	97-102

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DI YAYASAN UNIVERSITAS SIMALUNGUN

Elfina Okto Posmaida Damanik, SE., MM.
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

ABSTRAK

Yayasan mempunyai tujuan dan manfaat yang berbeda-beda dalam mempromosikan para pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dan disesuaikan dengan kebutuhan dari Yayasan tersebut. Salah satu faktor yang mendukung promosi jabatan pegawai di Yayasan adalah disiplin kerja dari pegawai tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap promosi jabatan di Yayasan Universitas Simalungun. Metode yang digunakan dalam penarikan responden adalah metode survey dari seluruh pegawai tetap administrasi Yayasan Universitas Simalungun. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan pegawai karena variabel disiplin kerja (X_1) hanya mampu mempengaruhi terhadap variabel promosi jabatan (X_2) bagi pegawai sebesar 5,9%.

Kata kunci: Disiplin kerja, promosi jabatan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, lembaga atau instansi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam meningkatkan kualitas dari organisasi/instansi/perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal diperlukan disiplin kerja dari setiap pegawai. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Henry Simamora (2004:610):

“Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman

terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi.

Menciptakan pegawai yang mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi di lihat dari disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja yang dimaksud adalah kepatuhan pegawai terhadap tata tertib/peraturan yang telah ditetapkan, patuh terhadap atasan, patuh terhadap jam kerja, serta patuh terhadap prosedur dalam menggunakan/memelihara inventaris kantor.

Setiap lembaga/perusahaan mempunyai tujuan dan manfaat yang berbeda-beda dalam mempromosikan para pegawai ke jenjang yang lebih tinggi dan disesuaikan dengan kebutuhan lembaga/perusahaan. Promosi jabatan dilakukan adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bekerja lebih baik lagi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Menurut Manullang (2004:153): “Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima

kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”.

Manfaat dari promosi jabatan bagi pegawai adalah memberikan motivasi untuk bekerja lebih serius lagi, sedangkan manfaat promosi jabatan bagi perusahaan adalah untuk mendayagunakan kemampuan karyawan setinggi mungkin dalam menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan dalam perusahaan.

Untuk mencapai tujuan atau sasaran TRI DHARMA PERGURUAN TINGGI harus di dukung oleh sumber daya manusia yang handal dan terampil serta memiliki disiplin kerja yang tinggi dari seluruh pegawai administrasi dan pegawai tenaga pengajar yang ada di Yayasan Universitas Simalungun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan di Yayasan Universitas Simalungun. Sehingga dapat diketahui apa saja faktor yang mempengaruhi promosi jabatan dari pegawai.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan pegawai dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap pegawai di Yayasan Universitas Simalungun.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan pegawai di Yayasan Universitas Simalungun ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Menjadi bahan pemikiran bagi Yayasan Universitas Simalungun untuk menerapkan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai.

2. Memberikan wawasan bagi peneliti dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

PERUMUSAN MASALAH

Disiplin kerja pegawai yang baik dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai, Promosi jabatan dapat memberikan dampak negatif kepada lembaga/perusahaan dan pegawai jika kinerja pegawai yang rendah diangkat untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi menjadi pemimpin. Disiplin yang baik juga mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai di Yayasan Universitas Simalungun?”

KAJIAN TEORITIS

A. Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: mengabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsure paksaan (Wursanto, 2003).

Disiplin kerja adalah sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib aturan yang telah ditetapkan dalam tugas (Malayu, 2005:60).

Menurut Davis (2004) “Disiplin adalah memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu setiap pemimpin berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sangat sulit karena banyak factor yang mempengaruhinya.

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Singodimedjo dan Sutrisno (2009) adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian pimpinan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2005), diantaranya:

1. Sanksi atau hukuman
Sanksi atau hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan...
2. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan...
3. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan...

Tipe- tipe kegiatan disiplin ada 3 (tiga) yaitu:

1. Disiplin preventif yaitu kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah...
2. Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran

yang dilakukan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran yang lebih lanjut...

3. Disiplin progresif yaitu tindakan member hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain: teguran secara lisan oleh atasan, teguran tertulis, skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari, diturunkan pangkatnya, dipecat, (T.Hani Handoko, 1990:129-130).

B. Promosi Jabatan

Setiap lembaga/perusahaan mempunyai tujuan dan manfaat yang berbeda-beda dalam mempromosikan para karyawan/pegawai ke jenjang yang lebih tinggi, namun disesuaikan dengan kebutuhan lembaga perusaah tersebut. Promosi jabatan juga memberikan peranan penting bagi setiap pegawai dan bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan pegawai, karena promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan dari pimpinan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diterimanya saat ini

Menurut Hasibuan (2003) menyatakan bahwa promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan berangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenag (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomens*) yang semakin besar bagi karyawan.

Menurut Samsudi (2005:264) dengan mengungkapkan bahwa: suatu promosi jabatan berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain berarti bahwa kompensasi (upah, gaji dan sebagainya)

menjadi lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan yang lama.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi/lembaga baik dalam pemerintahan maupun non pemerintahan.

Tujuan jabatan yang diberikan oleh perusahaan /lembaga kepada karyawan yang berkompeten dan berkapabilitas yang telah memenuhi syarat-syarat promosi tentu memiliki tujuan dan manfaat, baik demi kepentingan perusahaan/lembaga ataupun kepentingan karyawan itu sendiri.

Hasibuan (2006:113) menjelaskan bahwa promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang lebih tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah kerja, disiplin tinggi dan memperbesar produktifitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan realisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tetap serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiflier effect) dalam perusahaan karena menimbulkan lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik dari keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja kepada karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabat berhenti, agar jabatan

tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.

9. Karyawan dipromosikan kepada jabatan yang tetap, semangat, kesenangan dan ketenagan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamaran sebab dengan adanya perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.

Syarat untuk promosi jabatan setiap perusahaan/lembaga tidak selalu sama tergantung kepada perusahaan/lembaga masing-masing.

Menurut Hasibuan (2006:111) menyebutkan beberapa syarat-syarat umum promosi yang biasa digunakan oleh perusahaan dalam promosi yaitu:

1. Kejujuran
Karyawan harus jujur terutama pada diri sendiri, bahwa ada perjanjian dalam menjalankan jabatan tersebut, selain itu karyawan hendaknya tidak menyelewengkan jabatan untuk kepentingan pribadi.
2. Disiplin
Karyawan harus mampu disiplin terhadap dirinya, tugas-tugasnya, serta peraturan yang ada dalam perusahaan, disiplin sangat penting karena dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.
3. Kerja sama
Karyawan dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal, maupun vertical dalam mencapai sasaran perusahaan.
4. Prestasi Kerja
Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.
5. Kecakapan
Aspek kreatifitas dan inovasi dalam penyelesaian tugas sangat diperhatikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Yayasan Universitas Simalungun (Y-USI), yang berlokasi di Pematangsiantar.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian (Arikunto, 2002). Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap administrasi di Yayasan Universitas Simalungun (Y-USI) berjumlah 57 (lima puluh tujuh) orang pada tahun 2014, dan semua populasi ini dijadikan sampel dalam penelitian. Adapun sebaran populasi tersebut dalam tiap-tiap unit seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel.1 Sebaran Populasi

No.	Pegawai Tetap Y-USI	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	8 orang
2	Biro Rektor	14 orang
3	Fakultas Ekonomi	6 orang
4	Fakultas Hukum	7 orang
5	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	8 orang
6	Fakultas Pertanian	6 orang
7	Fakultas Teknik	5 orang
8	Pasca Sarjana	3 orang
	Jumlah	57 orang

Sumber: Data Kepegawaian Y-USI, 2014 (data diolah).

Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian yaitu: disiplin (X_1) sebagai variabel bebas dan promosi jabatan (Y) sebagai variabel terikat, yaitu:

- Variabel X yaitu variabel bebas (*independent variabel*) yang mempengaruhi faktor-faktor disiplin kerja terhadap promosi jabatan bagi pegawai di Yayasan Universitas Simalungun
- Variabel Y yaitu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu promosi pegawai di Yayasan Universitas Simalungun.

Pengujian data yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

- Uji normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal plot. kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika angka signifikan lebih besar dari 0,05 maka data mempunyai distribusi normal.
- Jika angka signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak mempunyai distribusi normal.

- Uji multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Menurut Ghazali (2005), "model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*". Jika nilai *tolerance* $< 1,10$ atau nilai *VIF* > 10 berarti terdapat multikolinieritas.

- Uji heteroskedastisitas

Untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Square d Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	9.6140	2.063	.386	.151	.535
VAR00002	9.2632	1.912	.412	.205	.512
VAR00003	9.4737	1.754	.342	.128	.579

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	9.6140	2.063	.386	.151	.535
VAR00002	9.2632	1.912	.412	.205	.512
VAR00003	9.4737	1.754	.342	.128	.579
VAR00004	9.2807	1.920	.416	.206	.510

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 19.00.(2014)

Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	12.5439	3.967	.645	.455	.673
VAR00002	12.6316	4.094	.491	.375	.734
VAR00003	12.5965	4.709	.502	.423	.728
VAR00004	12.9298	3.816	.607	.483	.686
VAR00005	12.4561	4.824	.419	.256	.751

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 19.00.(2014)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 19,00 (2014)

Gambar Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 19.00 (2014)

Gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari disiplin kerja lebih kecil dari t_{tabel}, maka dalam hal ini, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap promosi pegawai Yayasan USI.

Sementara menurut Sutrisno (2009), tujuan disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu: 1) tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, 2) tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, 3) besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, 4) berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan, 5) meningkatnya efisiensi dan prestasi kerja pada karyawan. Berdasarkan tujuan disiplin kerja tersebut diatas, maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara serempak bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap promosi pegawai di Yayasan Universitas Simalungun.
2. Variabel disiplin kerja (X) hanya mampu mempengaruhi terhadap promosi pegawai baik itu promosi pangkat/golongan dan jabatan di

Yayasan Universitas Simalungun sebesar 5,9%.

3. Promosi pegawai, baik itu promosi jabatan dan pangkat/golongan yang ada di Yayasan Universitas Simalungun kurang memperhatikan disiplin kerja dari pegawai dari Pimpinan terhadap kinerja pegawai Yayasan Universitas Simalungun.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka disarankan sebagai berikut:

Disiplin kerja kerja memberikan pengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap promosi pegawai di Yayasan Universitas Simalungun. Oleh karena itu untuk meningkatkan disiplin kerja yang signifikan terhadap promosi pegawai diperlukan keahlian dari seorang pemimpin yang berkualitas dan handal untuk menempatkan pegawai dalam suatu promosi jabatan dan golongan/pangkat di Yayasan Universitas Simalungun.

Pemimpin harus lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai dan memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin, sehingga pegawai yang berkualitas mendapatkan promosi jabatan dan golongan/pangkat di Yayasan Universitas Simlaungun.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, K., 2004, *Prilaku dalam Organisasi*, Alih bahasa Agus Dharma, Jakarta: Penerbit Erlangga.

George R.terry, 2006, *Azas-azas Manajemen*, Bandung: Penerbit Alumni
Hadi,S,2000, *Seri Program Statistik*, Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Madah

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, EdisiKedua, Cetakan Kelimabelas, Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Melayu SP.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi

Revisi,Cetakan Keenam, Jakarta: Bumi Aksara

-----,2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam,Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

M.Manullang, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia, Cetakan Keenam, 2001.

Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Peraturan Perundang undangan disiplin, PNS, 2010

Rasupandojo, Hedjrachman dan Suad Hasnan. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi

Keempat, Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Penerbit : PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit :Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian,Sondang P,2003, *Manajemen Sumber - Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh, Penerbit:Bumi Aksara, Jakarta.

-----, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry,1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.

Sukarna. 2001. *Teknik Pengawasan Pegawai*, Jakarta: Jaya Sakti.

Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Jakarta: Erlangga.

Suryabrata, S. 2002, *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Penerbit Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein, 2003, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Penerbit : Gramedia, Jakarta.

Wursanto, 2003, *Manajemen Kepegawaian*, Edisi Keduabelas, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.