Seminar Nasional
FMI 2026 Surabaya
Prosiding

FMI Jawa Timur XVIII 2026

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Hubungan Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan dan Pengawasan dengan Disiplin Kerja

Junika Napitupulu & Kristanty Marina Natalia Nadapdap

Universitas Methodist Indonesia

Email: junica.nptu@gmail.com

Abstract

This study examines the relationships among job satisfaction, job promotion, and supervision in relation to employees' work discipline at PT Sanfremy Pratama. The research problem stems from variations in employee lateness and absenteeism recorded in company documents. This observational quantitative study employed a cross-sectional survey of 58 employees selected via quota sampling from a population of 137. We collected primary data using a Likert-scale questionnaire and analyzed it using multiple linear regression in SPSS version 20. Job satisfaction ($\beta = 0.250$; $p = 0.008$), job promotion ($\beta = 0.535$; $p < 0.001$), and supervision ($\beta = 0.225$; $p = 0.003$) were each positively associated with work discipline. The model was significant simultaneously, $F(3, 54) = 262.471$; $p < 0.001$, with an adjusted R^2 of 0.932. Job promotion exhibited the largest standardized coefficient. These findings support management's focus on clear promotion criteria, job satisfaction, and consistent guidance and evaluation. However, the single-company sample, simultaneous measurement, and potential overlap of questionnaire items limit causal conclusions and generalizability. Future research should distinguish indicators between constructs and examine these relationships using longitudinal data and attendance records.

Keywords job satisfaction, job promotion, supervision, work discipline.

1. Pendahuluan

Disiplin kerja menentukan ketepatan waktu, kepatuhan pada prosedur, dan keandalan layanan dalam perusahaan perdagangan. Persoalan ini relevan bagi dealer sepeda motor yang harus mengoordinasikan penjualan, administrasi, dan layanan pelanggan setiap hari. Pada tingkat global, perdebatan mengenai kualitas pekerjaan mencakup pengaturan waktu kerja dan praktik manajemen yang mendukung kinerja pekerja. Organisasi Perburuhan Internasional mencatat bahwa jam kerja yang terlalu panjang atau terlalu pendek masih dialami oleh bagian besar tenaga kerja dunia (International Labour Organization [ILO], 2023). Temuan tersebut memberi konteks bagi pentingnya pengelolaan perilaku kerja, meskipun tidak dapat ditafsirkan sebagai ukuran langsung ketidakdisiplinan.

Dalam konteks lokal, catatan kehadiran PT Sanfremy Pratama Medan menunjukkan variasi keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Variasi kehadiran tersebut menunjukkan masalah operasional yang perlu ditelaah melalui faktor psikologis dan praktik manajemen.

Kepuasan kerja merupakan penilaian karyawan terhadap pengalaman dan kondisi pekerjaannya. Karyawan yang merasa kebutuhan serta harapannya terpenuhi dapat lebih bersedia menjaga komitmen terhadap tugas dan aturan. Kurniawati et al. (2021) menemukan

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

hubungan kepuasan kerja dengan kedisiplinan dalam model yang menempatkan kepuasan sebagai mediator pengaruh locus of control. Akan tetapi, arah dan kekuatan hubungan itu dapat berbeda menurut karakter organisasi. Karena itu, kepuasan kerja perlu diuji bersama faktor struktural pada perusahaan yang diteliti.

Promosi jabatan menyediakan jalur pengembangan karier dan memberi sinyal mengenai perilaku yang dihargai organisasi. Kebijakan jenjang karier PT Sanfremy Pratama digambarkan terutama berdasarkan masa kerja, termasuk ambang empat tahun untuk jenjang awal, sehingga karyawan mempertanyakan peran prestasi dalam keputusan promosi. Penelitian Rostina et al. (2023) di perusahaan Medan mengaitkan promosi, kepuasan kerja, dan disiplin dengan kinerja, tetapi menempatkan kinerja sebagai variabel terikat. Hubungan langsung antara persepsi promosi jabatan dan disiplin kerja pada dealer ini tetap memerlukan pengujian tersendiri.

Pengawasan memberi umpan balik, mengidentifikasi penyimpangan, dan membantu karyawan menyesuaikan pelaksanaan tugas dengan standar kerja. Dokumen perusahaan menggambarkan pengawasan eksternal, represif, dan pasif serta keluhan tentang terbatasnya bimbingan dan evaluasi rutin. Ritonga et al. (2023) melaporkan bahwa pengawasan berperan dalam disiplin kerja. Namun, bentuk pengawasan dan konteks organisasi dapat mengubah cara karyawan meresponsnya. Pengujian pada dealer swasta diperlukan untuk menilai relevansi hubungan tersebut pada sistem kerja perusahaan.

Literatur juga menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya seragam. Fitriya dan Kustini (2023) menemukan bahwa pengawasan berkaitan signifikan dengan disiplin kerja pada karyawan kontrak, sedangkan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin. Sebaliknya, Kurniawati et al. (2021) melaporkan peran kepuasan kerja dalam menjelaskan kedisiplinan. Perbedaan temuan ini menghindarkan asumsi bahwa setiap prediktor selalu bekerja dengan cara yang sama dan menegaskan perlunya estimasi empiris dalam konteks organisasi yang spesifik.

Secara konseptual, penelitian ini memadukan tiga mekanisme. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi individu terhadap pekerjaan; promosi jabatan mencerminkan kesempatan karier dan penilaian atas keadilan penghargaan; pengawasan mencerminkan pengendalian serta dukungan pelaksanaan tugas. Ketiganya diperkirakan berhubungan dengan disiplin, yang dalam dokumen penelitian tampak melalui kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan pada ketentuan perusahaan. Kerangka ini memisahkan sikap karyawan dari kebijakan karier dan praktik pengawasan sehingga sumbangan setiap variabel dapat dinilai secara simultan.

Kesenjangan penelitian terletak pada kombinasi variabel dan konteks hasil yang diuji. Studi Kurniawati et al. (2021) menekankan locus of control dan mediasi kepuasan; Ritonga et al. (2023) memasukkan kualitas kehidupan kerja, sanksi, dan kompensasi; sedangkan Rostina et al. (2023) memusatkan analisis pada kinerja. Studi Fitriya dan Kustini (2023) menguji kepuasan serta pengawasan, tetapi tidak promosi jabatan. Dengan demikian, kajian terhadap hubungan kepuasan kerja, promosi jabatan, dan pengawasan secara bersama dengan disiplin kerja pada dealer sepeda motor di Medan memberi bukti kontekstual yang lebih terarah.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Penelitian kuantitatif ini bertujuan menguji hubungan parsial kepuasan kerja, promosi jabatan, dan pengawasan dengan disiplin kerja karyawan PT Sanfremy Pratama Medan, serta hubungan ketiganya secara simultan. Pertanyaan penelitiannya ialah apakah setiap variabel tersebut berhubungan dengan disiplin kerja setelah variabel lain diperhitungkan, dan apakah model bersama menjelaskan variasi disiplin kerja. Karena sumber data bersifat survei pada satu periode, hasilnya perlu dibaca sebagai asosiasi statistik; desain tersebut tidak cukup untuk menetapkan sebab akibat.

Penelitian mengajukan empat hipotesis: H1, kepuasan kerja berhubungan positif dengan disiplin kerja; H2, promosi jabatan berhubungan positif dengan disiplin kerja; H3, pengawasan berhubungan positif dengan disiplin kerja; dan H4, ketiganya secara simultan berhubungan dengan disiplin kerja.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Teori Motivasi dan Keadilan Organisasi

Teori determinasi diri menjelaskan bahwa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan mendukung motivasi yang berasal dari penerimaan pribadi terhadap tugas. McAnally dan Hagger (2024) merangkum bukti bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis berkaitan dengan kepuasan, keterlibatan, dan hasil kerja yang adaptif. Dalam penelitian ini, teori tersebut memberi alasan mengapa kepuasan kerja dapat berhubungan dengan kepatuhan yang konsisten, meskipun disiplin kerja bukan konstruk inti yang diuji dalam ulasan tersebut.

Kepuasan kerja diperlakukan sebagai evaluasi terhadap pengalaman bekerja, sedangkan disiplin merupakan perilaku mengikuti aturan. Keduanya berbeda secara konseptual. Karyawan dapat merasa puas namun tetap terlambat karena kendala perjalanan, atau menaati aturan tanpa merasa puas. Karena itu, teori motivasi memberi dugaan hubungan, bukan jaminan bahwa kepuasan selalu menghasilkan perilaku disiplin (McAnally & Hagger, 2024; Fitriya & Kustini, 2023).

Pada keputusan promosi, prinsip keadilan organisasi menyoroti apakah kriteria, prosedur, dan hasil alokasi jabatan dipandang wajar. Dalam konteks PT Sanfremy Pratama, dokumen penelitian menyebut pengaturan jenjang karier yang menekankan masa kerja. Interpretasi bahwa promosi yang dipandang adil akan berkaitan dengan disiplin merupakan penalaran teoritis penelitian ini, bukan temuan kausal yang telah terbukti pada perusahaan tersebut. Ranuseto dan Adnyani (2024) menekankan perlunya keadilan promosi, meskipun model empiris mereka justru menguji disiplin sebagai pendahulu promosi.

Pengawasan dapat dipahami melalui pengendalian perilaku dan dukungan atasan. Pemantauan menjelaskan standar, sedangkan bimbingan membantu karyawan menerapkannya. Teori determinasi diri mengingatkan bahwa pengawasan yang hanya menekan dapat membatasi otonomi; pengawasan yang memberi alasan dan umpan balik berpotensi lebih mendukung motivasi yang bertahan (McAnally & Hagger, 2024). Karena bentuk pengawasan pada PT Sanfremy Pratama dilaporkan eksternal, represif, dan pasif, makna empiris variabel ini harus ditafsirkan sesuai instrumen survei yang digunakan.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi afektif dan kognitif karyawan terhadap pekerjaan. Untuk model ini, konstruk X1 merujuk pada persepsi karyawan atas pekerjaan dan pengalaman organisasi, bukan hasil kinerja. Telaah McAnally dan Hagger (2024) menempatkan kepuasan sebagai salah satu hasil adaptif dari kebutuhan psikologis dan motivasi kerja.

Definisi operasional harus mengikuti butir kuesioner naskah penelitian. Dimensi gaji, pekerjaan, hubungan dengan atasan dan rekan, serta peluang karier dapat menjelaskan evaluasi kerja, tetapi penulis perlu menghindari tumpang tindih item kepuasan dengan item promosi jabatan dan pengawasan. Pemisahan pengukuran ini penting agar koefisien setiap prediktor memiliki makna yang jelas.

Secara teoritis, penilaian positif terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kesediaan karyawan memenuhi aturan, menyelesaikan tugas, dan menjaga kehadiran. Kurniawati et al. (2021) menemukan keterkaitan kepuasan dengan kedisiplinan pada model locus of control. Temuan tersebut mendukung dugaan H1 tentang asosiasi positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Namun, Fitriya dan Kustini (2023) tidak menemukan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin dalam sampel karyawan kontrak. Hasil yang berbeda memberi alasan untuk menguji H1 pada PT Sanfremy Pratama secara terbuka. Analisis regresi hanya dapat mengestimasi asosiasi kondisional dalam data survei, sehingga bahasa kausal harus dihindari.

2.3 Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan ke posisi organisasi yang lebih tinggi, biasanya dengan perluasan tanggung jawab, kewenangan, atau imbalan. Dalam model ini, X2 menilai pengalaman atau persepsi karyawan terhadap kesempatan dan pelaksanaan promosi. Konstruk tersebut perlu dipisahkan dari kepuasan terhadap peluang promosi yang mungkin sudah tercakup dalam X1.

Kriteria yang transparan dan relevan dengan prestasi dapat memberi isyarat tentang perilaku yang dihargai perusahaan. Dokumen PT Sanfremy Pratama menyebut jenjang karier berdasarkan masa kerja dan keluhan mengenai kesempatan promosi. Informasi historis ini membentuk konteks penelitian, tetapi tidak membuktikan bahwa semua karyawan menganggap kebijakan tersebut tidak adil.

Argumen H2 menyatakan bahwa kesempatan promosi yang dinilai positif dapat berkaitan dengan disiplin yang lebih tinggi karena karyawan memandang kepatuhan sebagai bagian dari kesiapan karier. Ini merupakan inferensi dari teori keadilan dan motivasi, bukan kesimpulan langsung dari studi terdahulu. Ranuseto dan Adnyani (2024) menemukan arah sebaliknya, yaitu disiplin berhubungan positif dengan promosi; studi mereka memperlihatkan kemungkinan hubungan timbal balik.

Desain survei satu waktu tidak dapat memastikan apakah promosi mendorong disiplin atau karyawan disiplin lebih sering dipromosikan. Karena itu, H2 dinyatakan sebagai hubungan positif yang diuji secara statistik. Peneliti perlu menjelaskan batas penafsiran ini ketika

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

membahas hasil dan membandingkannya dengan studi Ranuseto dan Adnyani (2024).

2.4 Pengawasan

Pengawasan adalah proses menetapkan standar, memantau pelaksanaan, menilai penyimpangan, dan memberikan tindak lanjut. Variabel X3 dalam penelitian ini mewakili persepsi karyawan terhadap praktik pengawasan. Pengawasan yang efektif tidak cukup mengandalkan pemeriksaan; kejelasan arahan dan ketepatan umpan balik turut menentukan kegunaannya (Ritonga et al., 2023).

Pada PT Sanfremy Pratama, penelitian mendepenelitiankan pengawasan eksternal, represif, dan pasif. Karyawan juga dilaporkan mengeluhkan bimbingan dan evaluasi yang tidak rutin. Fakta tersebut berasal dari periode penelitian historis. Karena itu, kajian ini menggunakannya untuk menjelaskan alasan pengujian X3, bukan untuk menilai praktik manajemen perusahaan saat ini.

Pengawasan dapat berkaitan dengan disiplin melalui dua jalur konseptual: standar menjadi lebih jelas dan pelanggaran lebih cepat diketahui. Ritonga et al. (2023) melaporkan peran pengawasan terhadap disiplin pada instansi pertanahan di Medan. Fitriya dan Kustini (2023) juga menemukan pengawasan berhubungan signifikan dengan disiplin pada karyawan kontrak. Kedua konteks itu mendukung arah H3, tetapi berbeda dari dealer otomotif.

Pengawasan juga dapat diterima secara berbeda menurut cara atasan berinteraksi dengan karyawan. McAnally dan Hagger (2024) menjelaskan bahwa dukungan terhadap otonomi berkaitan dengan motivasi yang lebih adaptif. Model penelitian ini tidak mengukur gaya pengawasan secara terpisah, sehingga hasil X3 tidak boleh ditafsirkan sebagai bukti bahwa satu jenis pengawasan tertentu paling efektif.

2.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah konsistensi perilaku karyawan dalam memenuhi kewajiban, jadwal, prosedur, dan ketentuan organisasi. Variabel Y merupakan hasil utama penelitian. Indikator yang disebut dalam dokumen PT Sanfremy Pratama meliputi kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, dan penggunaan seragam. Disiplin dalam pengertian ini adalah perilaku kerja, bukan sinonim bagi kinerja penjualan.

Catatan kehadiran yang dirujuk dalam berkas penelitian menunjukkan variasi keterlambatan dan ketidakhadiran antarbulan. Catatan administratif tersebut memberi konteks, sedangkan model kuantitatif menggunakan persepsi responden terhadap disiplin. Perbedaan sumber pengukuran harus dijaga agar hasil survei tidak diperlakukan sebagai estimasi langsung dari tingkat absensi.

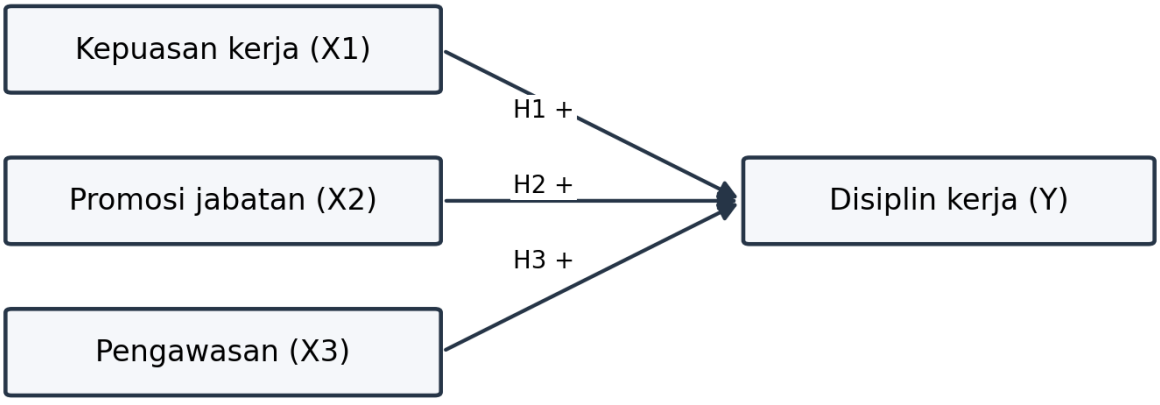
Kurniawati et al. (2021) menempatkan kedisiplinan sebagai keluaran yang terkait dengan kepuasan kerja. Ritonga et al. (2023) juga menguji disiplin sebagai keluaran dari beberapa kondisi pekerjaan. Kedua studi mendukung pemilihan Y sebagai variabel terikat, walaupun komposisi prediktor serta konteks organisasinya berbeda.

Disiplin dapat pula mendahului hasil karier dan kinerja. Ranuseto dan Adnyani (2024)

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

menempatkannya sebelum promosi. Karena itu, model PT Sanfremy Pratama dibaca sebagai kerangka asosiasi yang ditetapkan oleh pertanyaan penelitian. Data satu waktu tidak dapat menyingkirkan hubungan dua arah ataupun pengaruh faktor yang tidak diukur.

Sintesis Tiga Penelitian Terdahulu dan Celah Penelitian. Kurniawati et al. (2021) menemukan hubungan kepuasan kerja dengan kedisiplinan dalam model mediasi locus of control. Fitriya dan Kustini (2023) menemukan pengawasan signifikan terhadap disiplin, tetapi kepuasan kerja tidak signifikan. Ritonga et al. (2023) mengaitkan pengawasan dengan disiplin pada instansi pertanahan Medan. Tiga hasil ini menunjukkan bukti yang mendukung sekaligus berbeda bagi H1 dan H3; ketiganya belum mengestimasi promosi jabatan bersama kepuasan kerja dan pengawasan sebagai prediktor disiplin pada dealer otomotif. Celah empiris penelitian ini ialah pengujian serentak tiga prediktor pada satu perusahaan dengan konteks kebijakan karier dan pengawasan yang telah terdokumentasi. Kontribusinya bersifat kontekstual serta komparatif, bukan klaim bahwa kombinasi variabel ini belum pernah diteliti di mana pun. Studi Ranuseto dan Adnyani (2024) juga memperingatkan bahwa hubungan promosi dan disiplin dapat berarah sebaliknya; karena itu, inferensi sebab akibat memerlukan rancangan longitudinal atau eksperimen. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Model konseptual menempatkan kepuasan kerja (X1), promosi jabatan (X2), dan pengawasan (X3) sebagai prediktor disiplin kerja (Y). H1 hingga H3 menyatakan hubungan positif parsial masing-masing prediktor dengan Y setelah dua prediktor lain diperhitungkan. H4 menyatakan bahwa X1, X2, dan X3 secara simultan berhubungan dengan variasi Y. Seluruh arah panah menyatakan hubungan yang dihipotesiskan, bukan bukti kausal.



Gambar 1. Model konseptual hubungan kepuasan kerja, promosi jabatan, dan pengawasan dengan disiplin kerja.

Secara operasional, model dapat ditaksir sebagai $Y = \beta0 + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \varepsilon$. Koefisien $\beta1$, $\beta2$, dan $\beta3$ menguji H1 sampai H3; uji model simultan menguji H4. Istilah hubungan dipakai karena pengukuran dilakukan dalam satu periode dan tidak menetapkan urutan waktu antarvariabel.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif observasional dengan pendekatan survei potong lintang dan tujuan eksplanatori korelasional. Penelitian berlangsung di PT Sanfremy Pratama, Jalan Menteng Raya No. 18, Medan, pada periode penelitian yang dilaporkan sebagai Mei–Desember 2025. Variabel terikat ialah disiplin kerja (Y), sedangkan variabel bebas meliputi kepuasan kerja (X1), promosi jabatan (X2), dan pengawasan (X3). Desain ini menguji asosiasi antarvariabel tanpa intervensi atau pengacakan perlakuan. Oleh karena itu, istilah "pengaruh" pada keluaran regresi ditafsirkan sebagai hubungan statistik dan tidak menetapkan sebab akibat. Pelaporan desain, lokasi, waktu, dan pemilihan responden mengikuti prinsip transparansi studi survei (Mellinger & Hanson, 2021).

Populasi penelitian terdiri atas 137 karyawan PT Sanfremy Pratama, dengan sampel akhir sebanyak 58 responden yang dipilih melalui sampling kuota. Kategori dan alokasi kuota tidak dijelaskan dalam dokumen yang tersedia. Data primer berasal dari angket tertulis yang diisi karyawan. Peneliti juga melakukan observasi dan menelaah dokumen perusahaan sebagai sumber data sekunder, termasuk profil organisasi dan catatan kehadiran. Angket menggunakan kategori respons Likert lima tingkat, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk menilai empat konstruk. Tabel operasional dalam penelitian mencantumkan kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan, gaji, pencapaian nilai, keadilan, dan lingkungan kerja; promosi jabatan melalui kejujuran, disiplin, prestasi, kerja sama, dan kecakapan; pengawasan melalui penetapan standar, pengukuran, penilaian, dan koreksi; serta disiplin kerja melalui kepatuhan, efektivitas, tindakan korektif, ketepatan hadir, dan penyelesaian tugas. Skor konstruk perlu dibentuk secara konsisten dari butir yang terverifikasi. Khususnya, butir promosi yang secara eksplisit menyebut kedisiplinan berisiko bertumpang tindih dengan variabel Y; potensi kontaminasi konstruk ini perlu dinyatakan saat menafsirkan koefisien (Mellinger & Hanson, 2021).

Uji coba angket pada 30 responden dan pengolahan dengan SPSS versi 20. Validitas butir dinilai melalui corrected item–total correlation dengan ambang > 0,30; tabel hasil menunjukkan butir yang dicantumkan melampaui ambang tersebut. Konsistensi internal diperiksa dengan Cronbach's alpha, dengan kriteria penelitian > 0,60; nilai yang dilaporkan ialah 0,758 untuk X1, 0,785 untuk X2, 0,773 untuk X3, dan 0,780 untuk Y. Alpha tersebut menunjukkan konsistensi internal menurut kriteria yang digunakan, tetapi tidak membuktikan validitas diskriminan atau bebasnya butir dari tumpang tindih makna. Tabel reliabilitas menulis jumlah butir 6, 6, 5, dan 6, sementara tabel deskriptif menampilkan 5, 5, 4, dan 5 butir; perbedaan ini perlu diselesaikan dengan kuesioner dan berkas SPSS asli sebelum replikasi. Skripsi juga tidak menjelaskan secara konsisten apakah 30 responden uji coba terpisah dari 58 responden analisis (Mellinger & Hanson, 2021).

Analisis deskriptif menyajikan frekuensi dan persentase karakteristik responden serta distribusi jawaban per butir; rerata skor konstruk dapat dilaporkan bila data mentah dan aturan pengodeannya tersedia. Analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda dalam SPSS 20 dengan persamaan $Y = \beta_0 + \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3 + \varepsilon$. Skripsi memeriksa normalitas residual melalui histogram, normal probability plot, dan Kolmogorov–Smirnov; multikolinearitas

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

melalui tolerance serta variance inflation factor; dan heteroskedastisitas melalui scatterplot residual serta uji Glejser. Uji t dua sisi pada $\alpha = 0,05$ mengevaluasi H1–H3 melalui koefisien masing-masing, sedangkan uji F pada $\alpha = 0,05$ mengevaluasi H4 dengan hipotesis nol $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$. R^2 dan R^2 tersesuaikan merangkum daya jelaskan model. Karena seluruh prediktor dan keluaran berasal dari angket responden pada satu periode, bias metode bersama mungkin terjadi dan tidak dapat dinyatakan telah dihilangkan tanpa pemeriksaan tambahan (Podsakoff et al., 2024).

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis mencakup 58 karyawan PT Sanfremy Pratama dalam survei penelitian. Responden terdiri atas 30 laki-laki (51,72%) dan 28 perempuan (48,28%). Kelompok usia 31–35 tahun paling banyak, yakni 19 orang (32,76%). Tabel deskriptif menyajikan frekuensi jawaban per butir, tetapi tidak melaporkan rerata dan deviasi standar setiap skor konstruk. Karena data tingkat responden tidak tersedia dalam berkas yang tersedia, statistik tersebut tidak dihitung ulang atau direkayasa.

Tabel 1. Ringkasan model regresi dan pemeriksaan asumsi

Ukuran	Nilai	Interpretasi ringkas
n; prediktor	58; 3	df regresi = 3; df residual = 54
R; R^2; R^2 tersesuaikan	0,967; 0,936; 0,932	Daya jelaskan dalam sampel sangat tinggi
Galat baku estimasi	0,97260	Dalam satuan skor Y
ANOVA	$F(3, 54) = 262,471$; $p < 0,001$	Model signifikan secara simultan
Normalitas residual	K–S = 0,060; p = 0,985	Tidak ada bukti penolakan normalitas
VIF X1; X2; X3	6,916; 5,021; 4,555	Dua prediktor melampaui 5
Heteroskedastisitas	Scatterplot tanpa pola jelas	Uji formal Glejser tidak ditampilkan dalam hasil

Sumber :Hasil data yang diolah,2026

$R^2 = 0,936$ berarti model menjelaskan 93,6% variasi skor disiplin kerja dalam sampel; setelah penyesuaian jumlah prediktor, nilainya 93,2%. Besaran ini bukan persentase kontribusi kausal. Statistik F menunjukkan bahwa sekurangnya satu koefisien prediktor berbeda dari nol. Uji Kolmogorov–Smirnov pada residual tidak menunjukkan penyimpangan normalitas, sedangkan kesimpulan heteroskedastisitas pada penelitian hanya bertumpu pada plot yang dilaporkan. VIF yang relatif tinggi menunjukkan koefisien parsial perlu dibaca dengan hati-hati.

Tabel 2. Koefisien regresi dan keputusan hipotesis

Prediktor	B	SE	β baku	t	p	VIF	Keputusan
Konstanta	0,373	0,705	—	0,529	0,599	—	—
Kepuasan kerja X1	0,256	0,093	0,250	2,763	0,008	6,916	H1 didukung

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Prediktor	B	SE	β baku	t	p	VIF	Keputusan
Promosi jabatan X2	0,479	0,069	0,535	6,920	< 0,001	5,021	H2 didukung
Pengawasan X3	0,294	0,096	0,225	3,062	0,003	4,555	H3 didukung

Sumber :Hasil data yang diolah,2026

Persamaan dari koefisien tidak terstandarisasi ialah Y = 0,373 + 0,256X1 + 0,479X2 + 0,294X3 + ε. Dengan prediktor lain tetap, kenaikan satu unit skor X1, X2, dan X3 masing-masing berasosiasi dengan kenaikan 0,256, 0,479, dan 0,294 unit skor Y. Nilai B tidak dapat dibaca sebagai 25,6%, 47,9%, atau 29,4%. Berdasarkan uji t dua sisi pada α = 0,05, H1, H2, dan H3 didukung; H4 didukung oleh uji F. Nilai p yang ditampilkan SPSS sebagai 0,000 dilaporkan sebagai p < 0,001, bukan probabilitas nol. β baku promosi jabatan paling besar (0,535), meski selisih kekuatan parsial dapat terpengaruh oleh tumpang tindih konstruk.

Hubungan positif kepuasan kerja dan disiplin (β = 0,250; p = 0,008) sejalan dengan Kurniawati et al. (2021), yang mengaitkan kepuasan dengan kedisiplinan. Temuan ini konsisten dengan penalaran teori determinasi diri bahwa pengalaman kerja yang lebih memuaskan dapat mendukung keterlibatan serta kepatuhan yang lebih stabil (McAnally & Hagger, 2024). Sebaliknya, Fitriya dan Kustini (2023) tidak menemukan hubungan signifikan kepuasan dengan disiplin pada karyawan kontrak. Perbedaan status kerja, praktik organisasi, instrumen, dan komposisi sampel mungkin relevan, tetapi data yang tersedia tidak memungkinkan pengujian penjelasan tersebut.

Promosi jabatan memiliki β baku terbesar dan signifikan (β = 0,535; p < 0,001). Dalam konteks perusahaan yang mendokumentasikan jenjang karier berdasarkan masa kerja, hasil ini dapat menunjukkan bahwa persepsi mengenai jalur karier berkaitan erat dengan kepatuhan. Namun, Ranuseto dan Adnyani (2024) menguji arah sebaliknya, dengan disiplin sebagai pendahulu promosi. Hubungan dua arah mungkin terjadi. Lebih serius lagi, butir X2 pada kuesioner penelitian secara eksplisit memuat kedisiplinan, sehingga koefisien X2 dan R^2 yang sangat tinggi dapat membesar karena kemiripan isi pengukuran. Karena itu, hasil ini tidak cukup untuk menyatakan bahwa kebijakan promosi menyebabkan peningkatan disiplin.

Pengawasan juga berasosiasi positif dengan disiplin (β = 0,225; p = 0,003). Temuan ini sejalan dengan Fitriya dan Kustini (2023) serta Ritonga et al. (2023), yang melaporkan peran pengawasan dalam kedisiplinan pada konteks lain. Dari sudut pandang manajemen, kejelasan standar, evaluasi berkala, dan umpan balik yang dapat ditindaklanjuti merupakan langkah yang patut dipertimbangkan. Namun, data ini tidak membandingkan pengawasan suportif dengan pengawasan represif, sehingga efektivitas relatif kedua pendekatan belum dapat ditetapkan.

Secara praktis, perusahaan dapat meninjau transparansi kriteria promosi, kesesuaian imbalan dengan tugas, serta konsistensi bimbingan dan evaluasi. Prioritas tersebut merupakan implikasi yang masuk akal dari asosiasi, bukan hasil uji intervensi. Kontribusi studi ini ialah membandingkan tiga prediktor disiplin pada satu dealer sepeda motor di Medan, sambil menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pengawasan tetap terkait dengan disiplin ketika promosi masuk dalam model. Kekuatan kesimpulan itu dibatasi oleh VIF X1 sebesar 6,916 dan

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

X2 sebesar 5,021, sampling kuota, n = 58, serta data survei satu periode yang bersumber dari responden yang sama (Podsakoff et al., 2024).

5. Kesimpulan

Penelitian terhadap 58 karyawan PT Sanfremy Pratama menunjukkan bahwa kepuasan kerja (β = 0,250; p = 0,008), promosi jabatan (β = 0,535; p < 0,001), dan pengawasan (β = 0,225; p = 0,003) masing-masing berasosiasi positif dengan disiplin kerja setelah dua prediktor lain diperhitungkan. Model secara keseluruhan signifikan, F(3, 54) = 262,471; p < 0,001, dengan R^2 tersesuaikan sebesar 0,932. Dengan demikian, data mendukung H1, H2, H3, dan H4. Di antara ketiga prediktor, promosi jabatan memiliki koefisien baku terbesar, tetapi temuan ini tidak menetapkan bahwa promosi menyebabkan perubahan disiplin.

Secara praktis, manajemen dapat meninjau kejelasan kriteria promosi, kesesuaian imbalan dengan tanggung jawab, serta keteraturan bimbingan dan evaluasi kerja. Langkah tersebut sejalan dengan hubungan yang ditemukan, tetapi efektivitasnya perlu diuji setelah diterapkan. Kesimpulan dibatasi oleh sampel kuota dari satu perusahaan, pengukuran seluruh variabel melalui angket pada satu periode, serta potensi tumpang tindih butir promosi dengan disiplin. Nilai VIF kepuasan kerja 6,916 dan promosi jabatan 5,021 turut membatasi ketepatan penafsiran kontribusi parsial. Karena itu, R^2 yang tinggi harus dibaca sebagai daya jelaskan dalam sampel, bukan ukuran pengaruh kausal atau jaminan bahwa model berlaku di perusahaan lain.

Penelitian selanjutnya perlu memisahkan butir promosi dari indikator disiplin, memeriksa validitas diskriminan, dan memadukan survei dengan catatan kehadiran. Sampel probabilitas dari beberapa perusahaan dapat memperluas cakupan temuan. Pengukuran berulang juga diperlukan untuk menilai urutan waktu antara persepsi promosi, kepuasan kerja, pengawasan, dan disiplin. Sebelum naskah diajukan, jumlah butir instrumen dan hasil analisis perlu dicocokkan kembali dengan kuesioner serta keluaran SPSS asli.

Referensi

Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5*(2), 634–649. https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1786

International Labour Organization. (2023). *Working time and work-life balance around the world*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world

Kurniawati, E., Sarwoko, E., & Andayani, E. (2021). Kepuasan kerja sebagai mediasi efek locus of control terhadap kedisiplinan karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi, 17*(3), 287–295. https://doi.org/10.21067/jem.v17i3.5735

McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: A conceptual review and future research directions. *Behavioral Sciences, 14*(6), Article 428. https://doi.org/10.3390/bs14060428

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Mellinger, C. D., & Hanson, T. A. (2021). Methodological considerations for survey research: Validity, reliability, and quantitative analysis. *Linguistica Antverpiensia, New Series: Themes in Translation Studies, 19*. https://doi.org/10.52034/lanstts.v19i0.549

Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*, 17–61. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030

Ranuseto, D., & Adnyani, I. G. A. D. (2024). Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen, 13*(6), 1007–1025. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i06.p06

Ritonga, I. M., Suyar, A. S., & Anggreini, M. (2023). The effect of quality of work life, sanctions, compensation satisfaction and supervision on employee work discipline at the Ministry of Agrarian Affairs and Medan City Spatial Planning/National Land Agency. *Jurnal Sains dan Teknologi, 5*(1), 366–375. https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/1618

Rostina, C. F., Lianggi, W., Fransisca, F., Zhelia, Z., & Kusuma, R. C. S. D. (2023). The influence of job satisfaction, work discipline, and position promotion on employee performance PT. Sumatera Anugerah Teknindo Perkasa Medan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan, 11*(2), 114–125. https://doi.org/10.37403/sultanist.v11i2.508

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)