

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP PROMOSI JABATAN  
(Studi Pada Karyawan KSPPS BMT BINAMAS PURWOREJO)**

Melisa Dyah Gayatri  
Email: [melisadyah9@gmail.com](mailto:melisadyah9@gmail.com)

Ridwan Baraba, S. E., M.M.  
Dedi Runanto, S. E., M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan. Populasi pada penelitian ini adalah 115 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan kriteria pengambilan sampel yaitu masa kerja 2 tahun, karyawan tetap selain manajer. Berdasarkan kriteria pengambilan sampel tersebut maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dilakukan melalui analisis regresi dengan program SPSS 19.0. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, serta Prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.

**Kata kunci: Prestasi Kerja, Loyalitas, dan Promosi Jabatan**

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset termahal dalam suatu perusahaan untuk mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju. Setiap perusahaan saat ini perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusianya agar memiliki kualitas yang tinggi, sehingga dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam perusahaan berbagai cara untuk mendorong semangat kerja karyawan dilakukan oleh perusahaan seperti dengan memberikan bonus, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan yang paling penting adalah perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat

dilakukan dengan pemberian promosi jabatan pada karyawan yang memang layak untuk mendapatkannya sesuai dengan kinerjanya.

Menurut Wahyudi (2002:166), promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Promosi jabatan merupakan salah satu hal terpenting bagi karyawan, sebab promosi jabatan tidak hanya dipandang sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan tetapi sebagai bukti pengakuan atas seluruh kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Siagian (2011:169) mendefinisikan promosi terjadi apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang mampu menunjukkan hasil yang baik terhadap perusahaan, sehingga nantinya akan dapat memberikan motivasi kepada pekerja yang lain.

Dalam promosi juga mengandung nilai, karena promosi adalah merupakan bukti pengakuan dari organisasi antara lain atas prestasinya. Karyawan yang dipromosikan adalah karyawan yang dinyatakan rata-rata telah berprestasi lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya dalam organisasi tersebut (Kadarisman, 2013:124). Menurut Hasibuan (2017:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pemimpin dapat melihat prestasi kerja karyawannya untuk melakukan evaluasi pekerjaan, sehingga semakin tinggi prestasi kerja yang diraih akan semakin besar peluang untuk dipromosikan.

Hal lain yang perlu diperhatikan, menurut Ardana, dkk. (2012:107) loyalitas kerja merupakan kriteria umum yang dapat mempengaruhi promosi jabatan selain senioritas, prestasi kerja, kualifikasi pendidikan, karsa dan daya cipta, dan kejujuran. Menurut Poerwadarminta (2002:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan loyalitas pelayanan dan perilaku yang terbaik.

KSPPS BMT Binamas Purworejo melakukan upaya pengembangan karyawan salah satunya melalui promosi jabatan. Upaya ini dilaksanakan untuk mengoptimalkan

SDM yang ada. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Sugeng selaku Manajer SDM di KSPPS BMT Binamas Purworejo, diperoleh informasi bahwa dasar promosi yang ada di KSPPS BMT Binamas Purworejo adalah sebagai berikut: karyawan tetap dengan masa kerja minimal 2 tahun. Karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu, hasil kerja yang dihasilkan juga menjadi pertimbangan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan terhadap karyawan. Pelaksanaan promosi jabatan juga melalui seleksi psikotes dan tes jenjang karir, ini merupakan serangkaian ujian atau tes yang diberikan kepada karyawan untuk mengukur tingkat pengetahuan karyawan.

Permasalahan yang terkait dengan promosi jabatan pada KSPPS BMT Binamas Purworejo terletak pada ketersediaan SDM untuk dipromosikan yang belum sesuai dengan kriteria kebutuhan jabatan. Hal ini dilihat dari segi hasil kerja dan pengabdian yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaan. Karyawan belum mampu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal baik itu dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, maupun ketepatan atau target dalam menyelesaikan pekerjaan. Kesetiaan terhadap perusahaan sebagai salah bentuk pengabdian karyawan bagi perusahaan selain dari hasil kerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kaitannya dengan promosi, karyawan diharuskan membuktikan kesanggupan dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap perusahaan sebagai bentuk komitmen pada perusahaan.

Kurangnya ketersediaan SDM untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan membuat proses promosi jabatan ditunda sampai ada karyawan yang sesuai dengan kriteria untuk dipromosikan. Dalam hal ini minimnya SDM yang dapat dipromosikan membuat beberapa bagian dalam organisasi harus rangkap jabatan. Salah satunya sebagai contoh yaitu manajer SDM yang merangkap sebagai manajer operasional.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada KSPPS BMT Binamas Purworejo?

2. Apakah loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada KSPPS BMT Binamas Purworejo?
3. Apakah prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada KSPPS BMT Binamas Purworejo?

## C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

### 1. Kajian Teori

#### a. Promosi Jabatan

Menurut Wahyudi (2002:166) menyatakan bahwa promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Menurut Simamora (2010:235) mengatakan bahwa promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

Menurut Hasibuan (2017:111) promosi jabatan dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

- 1) Kejujuran. Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
- 2) Disiplin. Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil optimal.
- 3) Prestasi Kerja. Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan menggunakan alat-alat dengan baik.
- 4) Kerja Sama. Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai

sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

- 5) Kecakapan. Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.
- 6) Loyalitas. Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.
- 7) Kepemimpinan. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.
- 8) Komunikatif. Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
- 9) Pendidikan. Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan

**b. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9). Menurut Hasibuan (2017:94), mengemukakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2006:53), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pengetahuan

- 4) Penyesuaian pekerjaan
- 5) Hubungan kerja
- 6) Inisiatif kerja

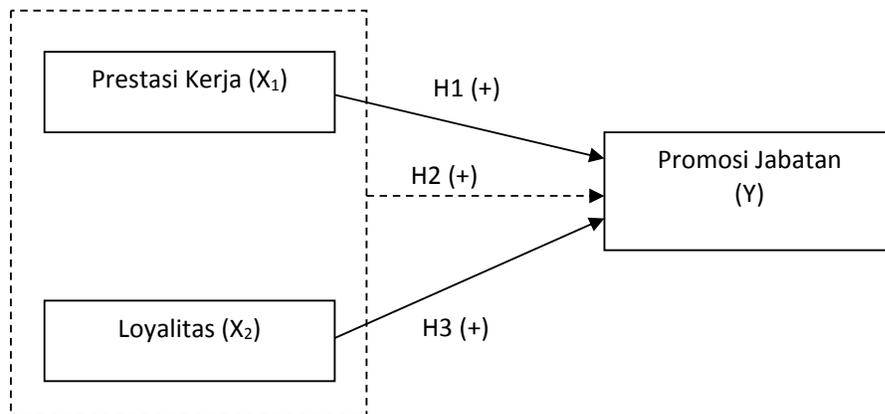
**c. Loyalitas**

Menurut Poerwadarminta (2002:609) menyatakan loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan loyalitas pelayanan dan perilaku yang terbaik. Sedangkan menurut Poerwopoespito (2010:53) mengatakan bahwa loyalitas adalah menempatkan perusahaan diatas kepentingan pribadi.

Kadarwati (2003:43) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah

- 1) Fasilitas
- 2) Tunjangan kesejahteraan
- 3) Lingkungan dan suasana kerja
- 4) Kompensasi

**2. Kerangka Pikir**



Gambar 1.  
Kerangka Pikir

Keterangan:

- > : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial
- > : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

#### D. HIPOTESIS

##### 1. Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan

Dalam promosi juga mengandung nilai, karena promosi adalah merupakan bukti pengakuan dari organisasi antara lain atas prestasinya. Karyawan yang dipromosikan adalah karyawan yang dinyatakan rata-rata telah berprestasi lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya dalam organisasi tersebut (Kadarisman, 2013:124). Penelitian Sungkono dan Dewi (2017), Siska dan Suryalena (2017), Mandiangan dan Agoes (2015), serta Santoso dan Lahat (2018) mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Hal ini dapat diartikan semakin baik prestasi kerja karyawan semakin mempengaruhi kesempatan promosi jabatan.

H<sub>1</sub> : prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan karyawan

##### 2. Pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan

Loyalitas kerja merupakan kriteria umum yang dapat mempengaruhi promosi jabatan selain senioritas, prestasi kerja, kualifikasi pendidikan, karsa dan daya cipta, dan kejujuran (Ardana, dkk 2012:107-108). Kadarsiman (2013:144) mengatakan loyalitas sebagai salah satu syarat yang diperlukan dalam proses promosi. Hal ini disebabkan karena dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar. Penelitian Sungkono dan Dewi (2017), Siska dan Suryalena (2017), Mandiangan dan Agoes (2015), serta Mirayanti (2015), bahwa hasil pengujian hipotesis bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi maka semakin berpengaruh pada promosi jabatan.

H<sub>2</sub> : loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan karyawan.

3. Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan

Menurut Hasibuan (2017:111) promosi jabatan dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, pendidikan. Penelitian Siska dan Suryalena (2017), serta Sungkono dan Dewi (2017) bahwa prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan diterima. Artinya variabel prestasi kerja dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan.

H<sub>3</sub> : prestasi kerja dan loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan karyawan.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. Promosi jabatan

Menurut Simamora (2010:235) promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin. Menurut Simamora (2010:235) indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

- 1) Kesempatan
- 2) Keadilan
- 3) Kemampuan
- 4) Prosedur

#### b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya (Sutrisno, 2009:151). Menurut Sutrisno (2009:152), adapun indikator dari prestasi kerja antara lain :

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan mental
- 5) Sikap

6) Disiplin waktu dan Absensi

**c. Loyalitas**

Menurut Saydam (2000:485) menyatakan loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Menurut Saydam (2000:485) indikator dari loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan/kepatuhan
- 2) Tanggung jawab
- 3) Pengabdian
- 4) Kejujuran

**2. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:121). Uji validitas digunakan untuk memilih pertanyaan yang relevan untuk analisis. Uji validitas dengan melihat koreksi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Metode yang digunakan dalam uji validitas dalam penelitian ini adalah melihat nilai *pearson correlation* dengan membandingkan angka koefisien korelasi.

Apabila korelasi faktor di atas 0,3 maka dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, jika korelasi faktor besarnya 0,3 ke bawah dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik. Jika nilainya 0,3 dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen yang tidak valid (Sugiyono, 2014:126).

Hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari prestasi kerja ( $X_1$ ), loyalitas ( $X_2$ ), promosi jabatan ( $Y$ ) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan

yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011 : 48). Untuk mengolah reliabilitas digunakan alat bantu program SPSS for Windows versi 19.0.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel prestasi kerja ( $X_1$ ), loyalitas ( $X_2$ ), dan promosi jabatan (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

**3. Pengujian Hipotesis**

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode yang digunakan dalam analisis data penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen (Y) yaitu promosi jabatan dan variabel independen (X) yaitu prestasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas ( $X_2$ ) serta untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel tersebut. Sugiyono (2014:277) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Keterangan:

- Y : promosi jabatan  
a : nilai konstanta  
X<sub>1</sub> : prestasi kerja  
X<sub>2</sub> : loyalitas  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : koefisien regresi  
e : error term

**b. Uji Signifikansi (Uji Parsial)**

Uji signifikansi pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen yang terdiri dari prestasi kerja dan loyalitas dengan variabel dependen yaitu promosi jabatan yang dilihat dari perbandingan nilai kesalahan ( $\alpha$ ). Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi  $< \alpha = 0,05$ .

- 1) Jika nilai *standardized coefficients beta* positif, artinya terdapat pengaruh positif variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.
- 2) Jika nilai *standardized coefficients beta* negatif, artinya terdapat pengaruh negatif variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.
- 3) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 4) Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**c. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011: 98). Pengujian ini dengan melihat besarnya angka signifikansi pada tabel Anova.

- 1) Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  berarti ada pengaruh yang signifikan antara X secara simultan terhadap Y.
- 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara X secara simultan terhadap Y.

**F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu prestasi kerja dan loyalitas terhadap variabel terikat promosi jabatan, baik secara parsial maupun simultan, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu *SPSS For Windows19.0*

**a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,348	0,010	Positif dan signifikan
Loyalitas (X <sub>2</sub> )	0,292	0,030	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,348X_1 + 0,292X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1)  $b = 0,348$ , bernilai positif artinya prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi prestasi

kerja karyawan maka akan semakin besar kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

- 2)  $b = 0,292$ , bernilai positif artinya loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas seorang karyawan maka akan semakin besar kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

**b. Hasil Uji Signifikansi (Parsial)**

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen yang terdiri dari prestasi kerja dan loyalitas dengan variabel dependen yaitu promosi jabatan. Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh signifikan apabila nilai *p-value* < 0,05. Berdasarkan tabel 9, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi prestasi kerja ( $X_1$ ) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,348. Selain itu nilai *p-value* Prestasi Kerja ( $X_1$ ) = 0,010 yang menunjukkan pengaruh signifikansi Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dapat diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi loyalitas ( $X_2$ ) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 0,292. Selain itu, diperoleh nilai *p-value* Loyalitas ( $X_2$ ) = 0,030 yang menunjukkan pengaruh signifikansi Loyalitas terhadap Promosi Jabatan dalam persamaan regresi karena lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dapat diterima.

**c. Uji Simultan (Uji F)**

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel prestasi kerja ( $X_1$ ) dan loyalitas ( $X_2$ ) secara simultan terhadap promosi jabatan (Y). Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Regression	21.207	000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 2, didapat nilai sig = 0,000 dan nilai  $F_{hitung} = 21.027$  dengan sig = 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan, berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara prestasi kerja dan loyalitas secara simultan terhadap promosi jabatan karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo.

## **2. Pembahasan Hipotesis**

### **a. $H_1$ : Prestasi Kerja Berpengaruh Postif Terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa prestasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap promosi jabatan. Artinya, semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin besar kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Begitu pula sebaliknya. Karyawan yang mendapat promosi jabatan adalah karyawan yang memiliki prestasi lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan tersebut. Prestasi kerja karyawan yang mengalami peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya. Salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari pengetahuan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu dari karyawan. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo yang berpengaruh terhadap promosi jabatan dilihat dari hasil kerja karyawan baik dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja. Karena promosi merupakan timbal balik dari perusahaan atas prestasi kerja yang dihasilkan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sungkono dan Dewi (2017), Siska dan Suryalena (2017), Mandiangan dan Agoes (2015), serta Santoso dan Lahat (2018) mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Hal ini dapat diartikan semakin baik prestasi kerja karyawan semakin mempengaruhi kesempatan promosi jabatan.

b.  $H_2$  : Loyalitas Berpengaruh Positif Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2, diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa loyalitas mempengaruhi promosi jabatan, sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang kuat terhadap promosi jabatan. Artinya, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka akan semakin besar kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Begitu pula sebaliknya. Loyalitas kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan akan mampu memberikan peluang dengan promosi jabatan yang tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada perusahaan dapat dilihat dengan ketataan atau kepatuhannya pada aturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengabdian pada perusahaan, dan kejujuran dalam bekerja. Di KSPPS BMT Binamas kesetiaan terhadap perusahaan merupakan bentuk pengabdian karyawan bagi perusahaan. Kaitanya dengan promosi, karyawan diharuskan membuktikan kesanggupan dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap perusahaan sebagai bentuk komitmen pada perusahaan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sungkono dan Dewi (2017), Siska dan Suryalena (2017), Mandiangan dan Agoes (2015), serta Mirayanti (2015), bahwa hasil pengujian hipotesis bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi maka semakin berpengaruh pada promosi jabatan.

c.  $H_3$  : Prestasi Kerja dan Loyalitas Berpengaruh Positif Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan pada Tabel 2, didapat nilai  $\text{sig} = 0,000$  dan nilai  $F_{\text{hitung}} = 21.027$ , karena  $\text{sig} = 0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan, berarti ada pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja dan loyalitas secara simultan terhadap promosi jabatan karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat prestasi kerja dan semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka semakin besar kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Karyawan yang mendapat promosi jabatan adalah karyawan yang memiliki prestasi lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan tersebut. Promosi jabatan merupakan suatu reward atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pencapaian prestasi kerja yang baik dari karyawan. Prestasi kerja karyawan yang berpengaruh terhadap promosi jabatan dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja. Selain itu, semakin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan maka ada kecenderungan promosi jabatan karyawan semakin meningkat. Karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada perusahaan dapat dilihat dengan ketataan atau kepatuhannya pada aturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengabdian pada perusahaan, dan kejujuran dalam bekerja. Dengan pemberian promosi jabatan maka tugas dan tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan akan semakin tinggi.

Diterimanya hipotesis ketiga penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siska dan Suryalena (2017), serta Sungkono dan Dewi (2017) bahwa prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan diterima. Artinya variabel prestasi kerja dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan.

## **G. KESIMPULAN**

1. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada KSPPS BMT Binamas Purworejo.
2. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada KSPPS BMT Binamas Purworejo.
3. Prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada KSPPS BMT Binamas Purworejo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I.K; Ni Wayan Mujiati dan I Wayan M Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta:Graha Ilmu
- Fitri, Yulwinda. 2014. Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Pada PT. Telkom Pekanbaru. Vol. 1 (2).
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kadarwati, Yuliandri. 2003. Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mandiangan, Eliana F dan Agoes Ganesha R. 2015. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5.
- Mirayanti. 2015. Pengaruh Loyalitas, Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli. E-Jurnal Katalogis, Vol. 3, No. 1.
- Nitisemito, Alex S. 2002. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Poerwardarminta, W. J. S. 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi III. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Pustaka
- Poerwopoespito, F.Z. 2010. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rivai, Veitzel. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : Grafindo Persada.
- Santosa, Joko dan Mohammad Amas Lahat. 2018. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta. Managerial-Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol. 1, No. 2.
- Saydam, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Siagian, P Sondang. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta

- \_\_\_\_\_. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Siska, Alia Dwi dan Suryalena. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 4 No. 2.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Sungkono, Sandra Wijayanti dan Iga Manuati Dewi. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No.4
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita