

## **PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN**

Chusnul Chotimah  
(chusnul.chotimahh28@gmail.com)  
Susni Widjajani  
Agus Saur Utomo

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

### **ABSTRAK**

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Promosi jabatan dipengaruhi oleh prestasi kerja dan loyalitas kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan, (2) untuk menguji pengaruh loyalitas kerja karyawan terhadap promosi jabatan, (3) untuk menguji pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. New Cakti Purworejo dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Instrument pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS 19.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, (2) loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, (3) prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan.

**Kata kunci : prestasi kerja, loyalitas kerja, dan promosi jabatan**

### **A. PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang**

Kompetisi bisnis saat ini memaksa perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Susan, 2019). Semakin baik kualitas dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan, maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara pengembangan terhadap sumber daya manusia agar dapat mengembangkan kinerja dan kemajuan perusahaan. Salah satunya dengan melakukan promosi jabatan pada karyawan.

Menurut Simamora (2020:643) promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin. Simamora (2020:643) menyatakan bahwa indikator promosi jabatan adalah kesempatan, kemampuan, keadilan, dan prosedur. Menurut Sutrisno (2012:150) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu loyalitas kerja.

Menurut Saydam (2018:485) mengatakan bahwa, loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menanti, melaksakan dan mengamalkan suatu 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. Hasibuan (2021:95) loyalitas atau kesetiaan adalah suatu hal yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab. di PT. New Cakti Purworejo. PT. New Cakti adalah badan usaha atau perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional dengan sub klasifikasi proyek jalan maupun gedung.

Permasalahan yang muncul terkait dengan promosi jabatan pada PT. New Cakti terletak pada ketersediaan SDM untuk dipromosikan. Kurangnya ketersediaan SDM untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan membuat proses promosi jabatan di PT. New Cakti sering ditunda, sampai perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Minimnya SDM yang dapat dipromosikan, membuat beberapa bagian dalam organisasi harus rangkap jabatan. Salah satu contohnya adalah *finance manager* yang merangkap sebagai pengelola *pety cash*.

Fenomena lain yang terlihat adalah masih adanya karyawan yang belum mampu mencapai hasil kerja yang maksimal, baik itu dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja maupun ketepatan atau target dalam menyelesaikan pekerjaan. Loyalitas kerja karyawan PT. New Cakti Purworejo juga terlihat rendah. Hal ini terlihat dari sejumlah karyawan yang masa kerjanya masih terbilang pendek namun sudah merasa bosan dengan pekerjaannya. Tujuan bekerja sebagian karyawan juga tidak sama dengan tujuan perusahaan. Mereka cenderung hanya ingin mencapai tujuan diri sendiri dan tidak bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. New Cakti Purworejo?
- 2) Apakah loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. New Cakti Purworejo?
- 3) Apakah prestasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. New Cakti Purworejo?

## B. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

### 1. Kajian Teori

#### a) Promosi Jabatan

Promosi jabatan menurut Ardana (2012:106) adalah suatu proses untuk menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Simamora (2020:643) promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin. Sedangkan menurut Hasibuan (2021:108) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Syarat-syarat promosi jabatan menurut Hasibuan (2021:111-113) meliputi hal-hal berikut yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, dan pendidikan

#### b) Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2012:150) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Saydam (2018:486) berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja menurut Hasibuan (2021:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Menurut Streers (1984) dalam Sutrisno (2012:151) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah gabungan tiga faktor, yaitu (1) kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, (3) tingkat motivasi kerja.

**c) Loyalitas Kerja**

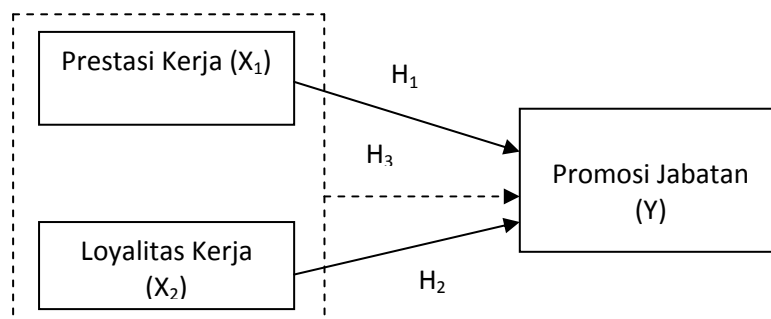
Menurut Saydam (2018:485) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Loyalitas atau kesetiaan menurut Hasibuan (2021:95) adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Ardana et al., (2012:135) dalam manfaat loyalitas kerja karyawan terhadap suatu perusahaan adalah (1) mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan, (2) erasa memiliki terhadap perusahaan, (3) tetap bertahan dalam perusahaan, (4) meningkatkan kinerja untuk kesinambungan perusahaan, (5) dapat meningkatkan motivasi yang tinggi, (6) dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas.

**2. Kerangka Pemikiran**

Pengaruh Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dan Loyalitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap Promosi Jabatan

(Y)



Keterangan :

—————→ Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

-----→ Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan.

## C. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan

Dalam promosi jabatan juga berarti adanya pengakuan dan penghargaan dari organisasi atas prestasi pegawainya selama ini. Seperti yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:168) bahwa dalam promosi jabatan pada umumnya setiap organisasi selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari cacatan-cacatan prestasi yang telah dikerjakan. Sehingga promosi jabatan dapat menjadi motivasi yang mendorong setiap pegawai untuk bekerja lebih baik, lebih giat, bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hasil penelitian, (Sungkono & Dewi, 2017), (Mandiangan & Rahyuda, 2015), (Handayani & Hardianti, 2020), (Puspasari & Satrya, 2019) serta (Desnirita & Nataleon, 2021) menyebutkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

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

### 2. Pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan

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. 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. Hasil penelitian (Sungkono & Dewi, 2017), (Mandiangan & Rahyuda, 2015), (Handayani & Hardianti, 2020), (Puspasari & Satrya, 2019) serta (Desnirita & Nataleon, 2021) menyebutkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi maka semakin mempengaruhi promosi jabatan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

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

### **3. Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan**

Menurut Ardana, dkk (2012:107) ada beberapa kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan tenaga kerja antara lain prestasi kerja dan tingkat loyalitas. Hasil penelitian (Desnirita & Nataleon, 2021) menunjukkan bahwa prestasi kerja dan loyalitas secara simultan mempengaruhi promosi jabatan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Sungkono & Dewi, 2017), (Mandiangan & Rahyuda, 2015), (Handayani & St., 2020) serta (Puspasari & Satrya, 2019) menyebutkan bahwa prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Artinya variabel prestasi kerja dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>3</sub> : Prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan

## **D. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a) Promosi Jabatan (Y)**

Menurut Simamora (2020:643) promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

Menurut Simamora (2020:644) indikator-indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

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

b) Prestasi Kerja ( $X_1$ )

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2012:150).

Menurut Sutrisno (2012:152) ada beberapa indikator prestasi kerja, yaitu :

- 1) Hasil Kerja
- 2) Pengetahuan Pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan
- 5) Sikap
- 6) Disiplin Waktu

c) Loyalitas Kerja ( $X_2$ )

Menurut Saydam (2018:485) 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.

Indikator-indikator loyalitas menurut Saydam (2018:486) yaitu :

- 1) Ketaatan atau kepatuhan
- 2) Tanggungjawab
- 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, 2014:125). Uji validitas digunakan untuk memilih pertanyaan yang relevan untuk analisis. Uji validitas dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Penelitian ini dilakukan dengan 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.

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* semua butir pernyataan dari variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Loyalitas Kerja ( $X_2$ ), Promosi Jabatan (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas dari r-min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:45). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2013:46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai 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 Promosi Jabatan (Y), Prestasi Kerja ( $X_1$ ), dan Loyalitas Kerja ( $X_2$ ), reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antara responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

**E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Penelitian**

**a) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Table 1**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel</b>	<b><i>Standardized Coefficients Beta</i></b>	<b><i>p-value (sig)</i></b>	<b>Keterangan</b>
Prestasi Kerja ( $X_1$ )	0,365	0,003	Positif dan signifikan



Loyalitas Kerja (X <sub>2</sub> )	0,271	0,026	Positif dan signifikan
--------------------------------------	-------	-------	------------------------

Sumber: data primer diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,365X_1 + 0,271X_2$$

Interpretasi hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

- a)  $b_1 = 0,365$  , 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.
- b)  $b_2 = 0,271$  , 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) Uji Signifikansi

- 1) Uji pengaruh prestasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap promosi jabatan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* prestasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,003 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. New Cakti Purworejo.

- 2) Uji pengaruh loyalitas kerja (X<sub>2</sub>) terhadap promosi jabatan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* loyalitas kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,026 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. New Cakti Purworejo.

#### c) Uji Simultan

Table 2 Uji Simultan

Model	F	<i>p-value</i>
Regression	14,974	000

Sumber: data primer diolah, (2022)

Berdasarkan pada tabel 2, nilai  $F_{hitung} = 14,974$  dengan  $p-value = 0,000$  sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan prestasi kerja dan loyalitas secara simultan terhadap promosi jabatan karyawan PT. New Cakti Purworejo.

## 2. Pembahasan Hasil Penelitian

### a) $H_1$ : Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil analisis tabel 1, diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah prestasi kerja terhadap promosi jabatan, sedangkan nilai  $p-value < 0,05$  menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin besar kesempatannya untuk mendapatkan promosi jabatan. Karyawan yang mendapat kesempatan 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. Prestasi kerja karyawan PT. New Cakti Purworejo dapat dilihat dari tingkat pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya, adanya inisiatif karyawan dalam memecahkan masalah-masalah yang timbul, kemampuan dan kecepatan karyawan dalam memahami instruksi dan menyesuaikan cara kerja kerja dalam situasi yang ada.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:168) bahwa dalam promosi jabatan juga mengandung nilai karena promosi merupakan bukti pengakuan dari organisasi antara lain atas prestasinya. Dan juga hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sungkono & Dewi (2017), Mandiangan & Rahyuda (2015), Handayani & Hardianti (2020), Puspasari & Satria (2019) serta Desnirita & Nataleon (2021) yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

### b) $H_2$ : Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan

diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, sedangkan nilai *p-value* menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Artinya, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka semakin besar kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Loyalitas kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan dapat dilihat dengan ketaatan atau kepatuhannya pada aturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengabdian pada perusahaan, dan kejujuran dalam bekerja. Di PT. New Cakti Purworejo kesetiaan terhadap perusahaan merupakan bentuk loyalitas karyawan bagi perusahaan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menguatkan teori dari Kadarisman (2013:144) yang mengatakan loyalitas sebagai salah satu syarat yang diperlukan dalam proses promosi. Dan juga hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sungkono & Dewi (2017), Mandiangan & Rahyuda (2015), Handayani & Hardianti (2020), Puspasari & Satrya (2019) serta (Desnirita & Nataleon (2021) yang menunjukkan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

**c)  $H_3$  : Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan pada tabel 2, nilai  $F_{hitung} = 14,974$ , dengan *p-value* = 0,000, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara prestasi kerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan PT. New Cakti Purworejo. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini juga berarti semakin tinggi tingkat prestasi kerja dan semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka semakin besar kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan suatu *reward* atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pencapaian prestasi kerja yang baik dari karyawan. Prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan dilihat dari hasil kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin kerja. Selain itu, semakin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan maka ada kecenderungan mendapatkan promosi jabatan

Diterimanya hipotesis ketiga penelitian menguatkan teori dari Ardana, dkk (2012:107) yang mengatakan bahwa ada beberapa kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan tenaga kerja antara lain prestasi kerja dan tingkat loyalitas. Dan juga hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Desnirita & Nataleon (2021), Sungkono & Dewi (2017), Mandiangan & Rahyuda (2015), Handayani & St. (2020) serta Puspasari & Satrya (2019) yang menyatakan bahwa prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh secara terhadap promosi jabatan.

#### **F. KESIMPULAN**

1. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. New Cakti Purworejo.
2. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. New Cakti Purworejo.
3. Prestasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. New Cakti Purworejo.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Animun, J. S. D., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, (5)3, 3098-3107
- Ardana, I. K., Ni Wayan Mujiarti., & I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aryani, Y., Dhewi, R.M., dan Mangkuprawira, S. (2010). Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citeureup. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 1(3): h:171-186.
- Desnirita, & Nataleon. (2021). Pengaruh Prestasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 1(2), 1-13.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Handayani, & St., H. (2020). Pengaruh Penelitian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara ULP Korebosi. *Bongaya Journal for Research in Manajemen (BJRM)*, 3(2), 33-40.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Mandiangan, E., & Rahyuda, A. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Unud*. 4(5), 255337.
- Nitisemito, Alex S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Puspasari, N. M. O., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan di The Royal Pita Maha Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 8. No, 12, 7391-7410.
- Rasimin, B.S. 2016. *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto & Asrie Hadaningsih Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refrika Aditama.
- Simamora, H. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3, Cetakan ke-1*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sungkono, Sandra Wijayanti, & I. M. D. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6(2), 1991-2017.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Susan, Eri. L. G. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962
- Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada The Jayakarta Bali Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, ISSN: 2303-8912