

Pengaruh Prestasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat

Desnirita^{1*}, Nataleon²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, desnirita@stie-yai.ac.id

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, nataleon465@gmail.com

*Corresponding Author: desnirita@stie-yai.ac.id

Info Artikel

Diterima, 20-09- 2021

Direvisi, 28-09- 2021

Dipublikasi, 29-10-2021

Kata Kunci:

Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja, Promosi Jabatan Karyawan

Keywords:

Work Performance, Work Loyalty, Employee Position Promotion

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan di PT Kawan Lama Group Wilayah Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 101 responden dengan menggunakan metode SPSS Versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 4,543 > dari t tabel 1,984, Loyalitas Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 4,070 > dari t tabel 1,984. Maka secara parsial Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikansi terhadap Promosi Jabatan Karyawan dan secara simultan variabel Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan nilai sig F 0,000 < dari 0,05 dan 118,961 > dari F tabel 3,09, maka secara simultan Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikansi terhadap Promosi Jabatan Karyawan serta mempunyai koefisien Determinasi (R²) sebesar 79,4%.

Abstract

This study aims to examine whether there is an effect of Job Performance and Job Loyalty on Employee Position Promotion at PT Kawan Lama Group West Jakarta Region. This research uses quantitative method. This study uses primary data. The sample in this study was 101 respondents using the SPSS Version 25 method. The results of this study indicate that work performance has a sig value of 0.000 < from 0.050 and has a t count of 4.543 > from 1.984, Job Loyalty has a sig value of 0.000 < from 0.050 and has t count 4.070 > from t table 1.984. Partially Job Performance and Job Loyalty have a significant effect on Employee Position Promotion and simultaneously on Employee Job Promotion the value of sig F 0.000 < from 0.05 and 118.961 > from F table 3.09 Simultaneously Work and Job Loyalty have a significant effect on Employee Job Promotion and has a coefficient of determination (R²) of 79.4%.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dari agenda bisnis. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui promosi. Melalui promosi karyawan akan dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan dikenali oleh atasannya karena kemampuan kerjanya, sehingga menghasilkan output yang tinggi. Faktor evaluasi prestasi kerja dan loyalitas karyawan sangat berperan bagi karyawan tersebut untuk dipromosikan jabatan dari atasan. Promosi jabatan adalah pemindahan seorang karyawan dari suatu jabatan ke suatu jabatan dengan gaji/upah yang lebih tinggi. Namun, terkadang mereka dipromosikan ke posisi yang sengaja dibuat karena kemampuan khusus mereka. Promosi sangat penting dalam sebuah

organisasi. Rosenbaum (dalam Souza, 2002) mengemukakan: “Promosi merupakan bagian penting dari sebuah organisasi, dan merupakan fondasi dari gerakan organisasi yang memberikan penghargaan, status, dan motivasi nyata bagi karyawan untuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, salah satu faktor yang berperan dalam promosi jabatan adalah prestasi kerja. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa “prestasi kerja adalah salah satu tugas yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu”. Sedangkan menurut definisi Mangkuprawira (2004), prestasi kerja adalah “suatu proses yang dilakukan oleh organisasi dalam menilai prestasi kerja seseorang”. Melalui prestasi kerja, atasan dapat menemukan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat menentukan reward dan remunerasi yang sesuai bagi karyawan. Selain prestasi kerja, faktor lain yang berperan promosi jabatan adalah loyalitas. loyalitas merupakan salah satu syarat promosi yang dirumuskan oleh perusahaan, karena dengan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Aryani et al., 2010). Loyalitas merupakan mentalitas karyawan yang bertujuan untuk menjaga eksistensi perusahaan agar karyawan tetap bertahan di perusahaan terlepas dari situasi perusahaan saat itu (Ardana et al., 2012). PT. Kawan Lama Group adalah perusahaan yang mengimpor serta menjual alat perkakas yang didirikan oleh Mr. Wong Jin pada tahun 1955.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan produktivitas pada karyawan diperlu dijaga dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan pada PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat didapatkan hasil bahwa faktor yang berperan dalam pemberian promosi jabatan adalah kurangnya rasa loyalitas kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Selain kurangnya rasa loyalitas, kondisi dimana promosi jabatan yang menurun disebabkan karena masih kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan atasan, masih banyaknya karyawan yang pulang kerja tepat waktu. Harusnya karyawan memberikan loyalitas dalam segi waktu sehingga membuat atasan tidak segan memberikan promosi jabatan. Faktor lain yang menyebabkan turunnya promosi jabatan pada karyawan adalah kurangnya inisiatif karyawan dalam memberikan ide ide dalam meningkatkan daya saing perusahaan, tingkat kepercayaan diri karyawan yang masih sangat rendah saat bekerja membuat pekerjaan menjadi terhambat, kesadaran karyawan yang masih sangat rendah akan status pendidikan membuat atasan tidak memberikan kenaikan jabatan. kurangnya kepatuhan karyawan terhadap peraturan selama bekerja juga menjadi faktor bagi atasan untuk mempertimbangkan pemberian promosi sehingga terjadi pembatasan dalam pemberian promosi jabatan karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung dengan data hasil pemberian SP terhadap karyawan :

SP karyawan PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat Tahun 2018-2020

Tahun	Total Karyawan	SP yang diberikan pada Karyawan				Presentase Pemberian SP Per Tahun
		SP1	SP2	SP3	Total	
2018	134	16	4	-	20	15%
2019	134	19	6	1	26	19%
2020	134	20	9	3	32	25%

Sumber : Diolah Penulis

Berdasarkan table 1.1 diatas, dapat dijelaskan bahwa pemberian SP terhadap karyawan PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat mengalami kenaikan, hal ini terlihat dari presentase pemberian SP dari tahun 2018-2020. Dari uraian permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap faktor apa saja yang berpengaruh terhadap promosi jabatan, maka penulis merumuskan penelitian dengan judul “Pengaruh Prestasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat”.

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Kawan Lama Group ?
2. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Kawan Lama Group ?
3. Apakah prestasi dan loyalitas kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Kawan Lama Group ?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah prestasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Menurut (Prawirosentono, 1999), kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengertian prestasi kerja disini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusanya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 94). Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Mangkunegara (2009: 67), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1990), faktor- faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut: Kuantitas Kerja, Kualitas kerja, Keandalan, Inisiatif, Kemampuan, menyelesaikan, Kerajinan, Sikap Pegawai, Kehadiran.

Loyalitas Kerja

Loyalitas merupakan sikap mental karyawan, yang ditunjukkan dengan sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik ataupun dalam keadaan buruk. Oleh karena itu, loyalitas juga dapat diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan perusahaan dapat membalas dengan membayar kembali karyawan dengan sangat baik. Menurut (Hasibuan, 2001) Mengemukakan pendapat bahwa loyalitas atau loyalitas kerja merupakan salah satu elemen yang digunakan dalam evaluasi karyawan termasuk loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, organisasi. Loyalitas ini tercermin dari kesetiaan karyawan untuk memelihara dan mempertahankan organisasi baik secara internal maupun eksternal untuk menghindari orang yang tidak bertanggungjawab. Menurut (Siswanto Trianasari, 2005) mengedepankan aspek personal job loyalty, menekankan pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan: mengikuti segala aturan, tanggungjawab kepada perusahaan, bersedia bekerjasama, rasa memiliki, loyalitas kerja, kesukaan terhadap pekerjaan. Jika karyawan merasa puas saat memenuhi kebutuhan hidup ditempat mereka bekerja, mereka akan memberikan loyalitas dalam bekerja, sehingga mereka merasa betah saat bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri (dalam Kadarwati, 2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas kerja, penilaian manfaat, suasana kerja, dan gaji yang diterima dari perusahaan. Selain itu, Steers dan Porter (Kusumo, 2006) mengemukakan bahwa munculnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras dan beberapa ciri kepribadian. Harapan dan perilaku atasan ketika seorang bawahan diangkat menjadi pemimpin maka atasan dalam perusahaan mempunyai ekspektasi dan harapan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan mengacu pada pemindahan karyawan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain dengan tanggungjawab yang lebih tinggi, jabatan lebih tinggi, dan penghasilan yang lebih tinggi. Menurut Siagian (2015;169), promosi mengacu pada perpindahan satu atau lebih karyawan dari satu posisi ke posisi lain atau jabatan yang lebih tinggi, diikuti dengan tugas, tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi dari posisi dan jabatan sebelumnya. Biasanya promosi diikuti dengan peningkatan pendapatan dan fasilitas lainnya. Penghargaan kinerja biasanya diekspresikan dalam bentuk promosi. Saat mempromosikan karyawan, faktor-faktor tertentu telah direncanakan dan digariskan dalam rencana promosi perusahaan. Faktor promosi harus dikomunikasikan kepada semua karyawan sehingga mereka sadar dengan jelas.

Hal ini penting untuk memotivasi setiap karyawan agar mereka mencapai syarat-syarat promosi tersebut. Menurut Hasibuan (2002:111), faktor-faktor yang mempengaruhi promosi

antara lain: kejujuran, disiplin, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, pendidikan.

Karyawan harus memperoleh ijazah pendidikan formal sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Sastrohadiwirjyo (2002,261), sasaran promosi yaitu:

1. Meningkatnya etika kerja promosi merupakan salah satu faktor utama yang dapat dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan peningkatan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatnya Disiplin Kerja
3. Terciptanya suasana organinasi yang menarik.
4. Terciptanya suasana organinasi yang menarik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 101 responden. Teknik yang digunakan ialah random sampling. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden PT Kawan Lama Group wilayah Jakarta Barat, sehingga data yang sudah terkumpul dapat diolah oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan metode analisis Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis. Aplikasi program yang digunakan untuk mengolah data adalah software SPSS versi 25.

Sumber Data Penelitian

Penelitian Penelitian ini menggunakan Data Primer yang data nya diperoleh dari kuisisioner dimana data yang diperoleh secara langsung dengan penelitian lapangan melalui kuisisioner yang diberikan langsung kepada responden dalam bentuk data langsung dari objek penelitian.

Objek Penelitian

Berdasarkan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan di PT Kawan Lama Group Jakarta Barat”.

Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek penelitian yang memenuhi klarifikasi dan karakteristik tertentu yang memenuhi kriteria berdasarkan kesimpulan yang akan diteliti dan ditarik oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT Kawan Lama Group wilayah Jakarta Barat berjumlah 134.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili populasi tersebut dalam penelitian ini, sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan jenis metode random sampling. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 101 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data Prestasi Kerja (X1)

Kuesioner X1	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Nilai Sig	Keputusan
X1.1	0,818	0,195	0,000	Valid
X1.2	0,783	0,195	0,000	Valid

X1.3	0,823	0,195	0,000	Valid
X1.4	0,775	0,195	0,000	Valid
X1.5	0,822	0,195	0,000	Valid
X1.6	0,669	0,195	0,000	Valid
X1.7	0,803	0,195	0,000	Valid
X1.8	0,677	0,195	0,000	Valid
X1.9	0,639	0,195	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis

Dari hasil pengujian yang disajikan dari tabel diatas menunjukkan bahwa dalam uji validitas dinyatakan valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Instrument kuesioner untuk variabel Prestasi Kerja mempunyai korelasi yang lebih besar dari R_{tabel} 0,195 dan signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan X1 valid.

Tabel 2. Uji Validitas Data Loyalitas Kerja (X2)

Kuesioner X2	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Nilai Sig	Keputusan
X2.1	0,872	0,195	0,000	Valid
X2.2	0,869	0,195	0,000	Valid
X2.3	0,927	0,195	0,000	Valid
X2.4	0,894	0,195	0,000	Valid
X2.5	0,892	0,195	0,000	Valid
X2.6	0,899	0,195	0,000	Valid
X2.7	0,878	0,195	0,000	Valid
X2.8	0,729	0,195	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis

Dari hasil pengujian yang disajikan dari tabel diatas menunjukkan bahwa dalam uji validitas dinyatakan valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Instrument kuesioner untuk variabel Loyalitas Kerja mempunyai korelasi yang lebih besar dari R_{tabel} 0,195 dan signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan X2 valid.

Tabel 3. Uji Validitas Data Promosi Jabatan (Y)

Kuesioner XY	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Nilai Sig	Keputusan
Y1	0,745	0,195	0,000	Valid
Y2	0,780	0,195	0,000	Valid
Y3	0,789	0,195	0,000	Valid
Y4	0,721	0,195	0,000	Valid

Y5	0,868	0,195	0,000	Valid
Y6	0,843	0,195	0,000	Valid
Y7	0,787	0,195	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis

Dari hasil pengujian yang disajikan dari tabel diatas menunjukkan bahwa dalam uji validitas dinyatakan valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Instrument kuesioner untuk variabel Promosi Jabatan mempunyai korelasi yang lebih besar dari R_{tabel} 0,195 dan signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan Y valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

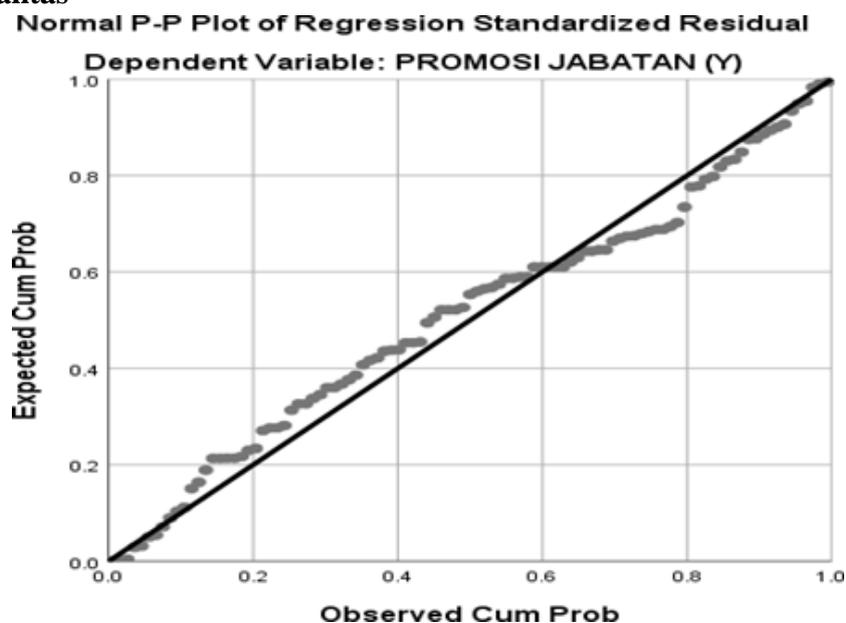
Variabel	Cronbach's alpha Hitung	Cronbach's alpha Tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (X1)	0,903	0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	0,953	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan (Y)	0,898	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah penulis

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket X1 sebesar 0,903, angket X2 sebesar 0,953, angket Y sebesar 0,898. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliable atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas dengan P-P Plot

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Karena pada gambar dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis.

Tabel 5. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			101
Normal Parameters ^{a,b}			Mean
			.0000000
			Std.
			2.2689005
			Deviation
			1
Most	Extreme	Absolute	.088
Differences		Positive	.088
		Negative	-.072
Test Statistic			.088
Asymp. Sig. (2-tailed)			.053 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25

Uji ini dapat dilihat dari hasil Asym Sig (2-tailed). uji normalitas berdasarkan Kolmogorov- Smirnov Test yang baik, memiliki hasil Asymp. Dig. harus lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,487 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

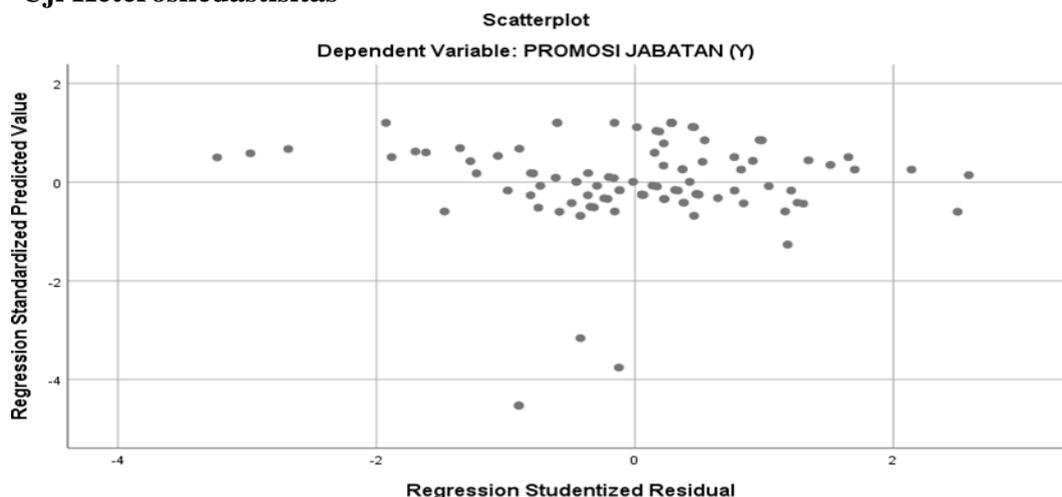
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.946	1.424		1.367	.175		
Prestasi Kerja (X1)	.394	.087	.482	4.543	.000	.187	5.357
Loyalitas Kerja (X2)		.367	.432	4.07	.000	.187	5.357

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan sumber tabel 6 dapat diketahui bahwa patokan nilai VIF $< 10,00$ dan Tolerance $> 0,10$ yaitu pada variabel Prestasi Kerja terdapat nilai VIF sebesar 5,357 dan Tolerance sebesar 0,187, sedangkan pada variabel Loyalitas Kerja terdapat nilai VIF sebesar 5,357 dan Tolerance sebesar 0,187 maka dari penjelasan tersebut membuktikan tidak terjadi multikolinearitas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak beraturan dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi

Uji R bertujuan mengetahui apakah diantara dua atau satu lebih variabel dapat terhubung dan jika ada hubungan bagaimana arah hubungannya, serta seberapa besar (kuat) hubungan tersebut. Tingkat hubungan dalam korelasi dapat diketahui dari tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*

b. Uji Regresi

Tabel 8. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.946	1.424		1.367	.175
Prestasi Kerja (X1)	.394	.087	.482	4.543	.000
Loyalitas Kerja (X2)	.367	.090	.432	4.070	.000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah: $Y = 1,946 + 0,394 (X1) + 0,367 (X2) + \epsilon$ dengan demikian yang didapat adalah:

- Konstanta sebesar 1,946 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Prestasi kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan maka nilai variabel Promosi Jabatan (Y) adalah konstan sebesar 1,946.
- Koefisien regresi variabel Prestasi Kerja (X1) sebesar 0,394 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Prestasi Kerja (X1) akan memberikan skor sebesar 0,394.
- Koefisien regresi Loyalitas Kerja (X2) sebesar 0,367 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Prestasi Kerja (X2) akan memberikan skor sebesar 0,367.
- Berdasarkan hasil koefisien regresi variabel Prestasi Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2), diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) dinyatakan sebagai variabel yang dominan dan mempengaruhi Promosi Jabatan (Y).

c. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Uji Parsial X1,X2, - Y

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.946	1.424		1.367	.175
	Prestasi Kerja (X1)	.394	.087	.482	4.543	.000
	Loyalitas Kerja (X2)	.367	.090	.432	4.070	.000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25

Keterangan:

- Jika nilai sig < 0,050 atau t hitung > t tabel maka terdapat signifikansi antara variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,050 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat signifikansi antara variabel X terhadap variabel Y.

$$t \text{ tabel} = t (n-k-1) = t (0,050 ; 101 - 2 - 1) = t (0,025 ; 98) = 1,984$$

Dari data diatas dapat diketahui :

- Variabel Prestasi Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < 0,050 dan mempunyai t hitung 4,543 > t tabel 1,984 sebagai variabel bebas terkontrol. Maka dapat disimpulkan secara parsial Prestasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan, Ha diterima.
- Variabel Loyalitas Kerja mempunyai nilai sig 0,000 < 0,050 dan mempunyai t hitung 4,070 > t tabel 1,984 sebagai variabel bebas terkontrol. Maka dapat disimpulkan secara parsial Loyalitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan, Ha diterima.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**Tabel 10. Uji Signifikansi Simultan**

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	1985.209	2	992.605	188.961	.000 ^b
	Residual	514.791	98	5.253		
	Total	2500.000	100			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X2), Prestasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25

Keterangan:

- Jika nilai sig < 0,050 atau F hitung > tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,050 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F \text{ tabel} = F(k; n - k) = F(2; 99) = 3,09$$

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja, terhadap Promosi Jabatan Karyawan mempunyai nilai sig sebesar $0,000 < 0,050$ dan nilai F hitung $188,961 >$ dari F tabel 3,09. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja, secara simultan terhadap Promosi Jabatan Karyawan, maka H_0 diterima.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 11. Uji Signifikansi Simultan**

Model Summary ^b				
Model Error of the stimate	R	R Square	Adjusted R Square	Std.
1	.891 ^a	.794	.790	2.292

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (X2), Prestasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil olah data tabel diatas, maka nilai: Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,794^2 \times 100\% = 79,4\%$

Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Prestasi Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2), dan terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) sebesar 79,4% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel Promosi Jabatan (Y) diluar penelitian ini adalah sebesar 20,6% seperti Prestasi Kerja dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN**A. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Prestasi, Loyalitas Kerja,

terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta hasil analisis yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Variabel Prestasi Kerja (X1) mempunyai nilai sig. $0,000 < 0,050$ dan mempunyai t hitung $3,265 > t$ tabel $2,002$ dengan koefisien determinasi sebesar $47,5\%$. Maka dapat disimpulkan secara parsial Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan maka H_0 diterima.
2. Variabel Loyalitas Kerja (X2) mempunyai nilai sig. $0,036 < 0,050$ dan mempunyai t hitung $2,143 > t$ table $2,002$ dengan koefisien determinasi sebesar $52,2\%$. Maka dapat disimpulkan secara parsial Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan maka H_0 diterima.
3. Variabel Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Promosi Jabatan Karyawan mempunyai nilai sig. sebesar $0,000 < 0,050$ dan nilai F hitung $35,939 > F$ table $3,16$. Maka dapat disimpulkan terhadap pengaruh signifikan antara Prestasi, Loyalitas Kerja, terhadap Promosi Jabatan Karyawan di PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat dengan koefisien determinasi sebesar $55,8$ dari Prestasi, Loyalitas Kerja, terhadap Promosi Jabatan Karyawan sedangkan sisanya $44,2\%$ dari faktor lain yang dapat mempengaruhi Promosi Jabatan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan implikasi diatas maka disarankan pada pihak karyawan PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat untuk lebih focus pada perbaikan Prestasi Kerja yang ada didalam perusahaan dengan nilai mean sebesar $4,25$ lebih rendah dibandingkan dengan $4,10$. Adapun indikator- indikator yang perlu diperbaiki adalah Karyawan PT, Kawan Lama Group Jakarta Barat harus lebih memperhatikan prestasi dalam bekerja agar dapat menjadi bahan pertimbangan atasan dalam memberikan Promosi Jabatan. Sebaliknya pemimpin atau atasan harus lebih berinovasi dengan memberikan gagasan serta ide yang dapat meningkatkan prestasi dan loyalitas kerja karyawannya. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa penting bagi karyawan untuk meningkatkan Prestasi dan Loyalitasnya dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang direncanakan dan atasan dapat mempertimbangkan dalam pemberian Promosi Jabatan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran kepada peneliti berikutnya untuk mencari variabel lain yang dapat memberi pengaruh terhadap Promosi Jabatan, karena dalam penelitian ini ditemukan nilai R^2 sebesar $55,8$ jadi kedua variabel ini masih sedikit menjelaskan pengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel pengaruh Prestasi, Loyalitas Kerja, terhadap Promosi Jabatan Karyawan, karena itu akan sangat berhubungan dengan penelitian ini. Selain itu, peneliti juga menganjurkan untuk mencari lebih banyak responden dalam penelitian, karena semakin banyak responden maka akan semakin banyak pula data yang kita peroleh, sehingga hasil penelitian lebih memuaskan dan memberikan banyak informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Widya. (2020). *Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati.
- Jekson. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Purnama Sejati. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widyawaty. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. Pasir Pengaraian: Universitas Pasir Pengaraian.
- Agora. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Jawa Timur: Universitas Kristen Petra.
- Sandra. (2017). PENGARUH Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. Bali: Universitas Udayana.
- Alia. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan. Pekanbaru: Universitas Riau
- <http://eprints.uny.ac.id/9622/1/JURNAL.pdf>. (Maret 2017).
- <https://core.ac.uk/download/pdf/18316337.pdf>(2015)
- <https://media.neliti.com/media/publications/125617-ID-pengaruh-prestasi-kerja-dan-loyalitas-te.pdf> (Oktober 2017).