



## Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada Direktorat SDM PT Krakatau Bandar Samudera

Siti Salma Nurul Huda <sup>1\*</sup>, Hero Wirasmara Kusuma <sup>2</sup>, Enji Azizi <sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Faletehan, Indonesia

Email : [ssalmaawnh@gmail.com](mailto:ssalmaawnh@gmail.com) \*

**Abstact**, This research aims to determine the influence of work performance and monkey loyalty on job promotion at the HR Directorate of PT Krakatau Bandar Samudera. The influence you want to know is partial and simultaneous (together). This type of research is a saturated sample that explains the influence between variables through hypothesis testing. This research used a sample of 50 respondents. The sample in this research was determined through Non Probability Sampling using the characteristics of respondents and employee performance at the company. The test tool used is SPSS version 27, including the tests analyzed, namely regression analysis, T test, F test. From the results of this test it can be concluded that the influence of work performance and loyalty has a partial and simultaneous (together) effect on employee promotion at HR Directorate of PT Krakatau Bandar Samudera.

**Keywords:** work performance, work loyalty, position promotion

**Abstrak**, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada Direktorat SDM PT Krakatau Bandar Samudera. Pengaruh yang ingin diketahui adalah pengaruh secara parsial dan simultan (bersama-sama). Jenis penelitian ini adalah sampel jenuh yang menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui *Non Probability Sampling* dengan karakteristik responden dan kinerja karyawan pada perusahaan. Alat uji yang digunakan yaitu dengan SPSS versi 27 diantaranya uji yang dianalisis yaitu analisis regresi, uji T, uji F. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh prestasi kerja dan loyalitas berpengaruh secara parsial dan simultan (bersama-sama) terhadap promosi jabatan karyawan pada Direktorat SDM PT Krakatau Bandar Samudera.

**Kata Kunci:** prestasi kerja, loyalitas kerja, promosi jabatan

### 1. PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Saat ini persaingan antar perusahaan di berbagai industri di Indonesia semakin meningkat. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan agar personelnnya bekerja pada tingkat tertinggi dengan memanfaatkan seluruh sumber daya mereka secara efektif dan mengerahkan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap individu dalam suatu perusahaan memiliki pandangan dan keinginan yang berbeda. Karyawan adalah sumber daya paling penting bagi perusahaan, oleh karena itu mereka harus dilestarikan dan diperlakukan dengan hormat, dengan mengakui individualitas dan sifat sosial mereka.

Salah satu caranya adalah dengan menerapkan promosi jabatan bagi karyawan. Promosi pekerjaan berfungsi sebagai mekanisme untuk memotivasi individu agar melaksanakan tugas pekerjaannya secara lebih efektif dan dengan peningkatan antusiasme dalam lingkungan perusahaan. Sistem promosi pekerjaan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa

karyawan merasa dihargai, didukung, sangat diperlukan, dan diakui atas keterampilan dan kemampuan mereka oleh manajemen perusahaan, sehingga memotivasi mereka untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Promosi dapat ditentukan dengan mengevaluasi prestasi kerja dan loyalitas individu masing-masing.

Prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan tugas pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Prestasi kerja mengacu pada hasil yang dicapai seseorang ketika menyelesaikan tugas yang diberikan, yang ditentukan oleh bakat, dedikasi, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Loyalitas ditunjukkan dengan komitmen seorang pegawai dalam menjaga organisasi dari campur tangan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, baik selama maupun di luar pekerjaan. Loyalitas pegawai mempunyai pengaruh yang menguntungkan bagi organisasi, sehingga menjadikannya sebagai prasyarat promosi jabatan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Sutrisno (2019) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil dari upaya individu dipengaruhi oleh sifat, kemampuan, dan konsepsi yang melekat tentang fungsinya di tempat kerja. Oleh karena itu, evaluasi efektivitas mungkin didasarkan pada kemampuan, kualitas, atau sikap karyawan terhadap kesesuaian peran dengan tugas dan jabatannya.

Loyalitas karyawan sangat penting untuk menumbuhkan rasa dedikasi dan komitmen di antara karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk berusaha tidak hanya demi keuntungan mereka sendiri, tetapi juga demi kemajuan organisasi. Hasibuan berpendapat loyalitas karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan, dengan tanggung jawab dan latar belakang yang beragam, mendedikasikan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan perusahaan atau kelompok.

Aspirasi utama dari karyawan yang telah mendedikasikan sejumlah besar waktu untuk suatu organisasi atau instansi adalah untuk mencapai promosi, yang menanamkan rasa percaya diri terhadap kemampuan profesional mereka dan menimbulkan perasaan kepuasan yang mendalam. Promosi pekerjaan dipandang sebagai pengakuan atas kinerja luar biasa seorang karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, sehingga menghasilkan kemajuan dalam perusahaan. (Zainudin, 2020) menyuarakan pandangan serupa, yang menyatakan bahwa promosi berarti perluasan kewajiban, wewenang, dan tanggung jawab yang terkait dengan jabatan sebelumnya, serta peningkatan kesejahteraan individu yang mencapainya. Penerapan dan pengelolaan strategis promosi jabatan dalam suatu organisasi dapat secara efektif memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas, antusiasme, dan disiplin mereka, yang pada akhirnya mengarah pada kepuasan kerja baik bagi masing-masing karyawan maupun pencapaian tujuan

perusahaan secara keseluruhan.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Dalam sudut pandangnya (sugiyono, 2020) menyatakan “metode sampling jenuh adalah strategi penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi. Penelitian ini akan memanfaatkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner ini akan dirancang berdasarkan indikator variabel yang diteliti, dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Direktorat SDM PT Krakatau Bandar Samudera yang berjumlah 50 karyawan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut (Sugiyono, 2020) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS untuk Windows Versi 27. Dari hasil uji validitas pada setiap indikator yang disimpulkan sesuai penelitian yang telah dilakukan diantaranya yaitu:

1. Pada setiap indikator variabel prestasi kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ .
2. Diketahui untuk  $r_{hitung}$  pada setiap butir pertanyaan mempunyai nilai yang lebih besar dari  $r_{tabel} 0.235$ . Sehingga, bisa disimpulkan untuk butir-butir pertanyaan pada variabel Loyalitas kerja (X2) dinyatakan mempunyai hubungan, dan jika dilihat dari keseluruhan nilai signifikan pada variabel Aksesibilitas mempunyai nilai signifikan dibawah  $0,05$ , yang artinya dinyatakan valid.
3. Diketahui untuk  $r_{hitung}$  pada setiap butir pertanyaan mempunyai nilai yang lebih besar dari  $r_{tabel} 0.235$ . Sehingga, bisa disimpulkan untuk butir-butir pertanyaan pada variabel Promosi Jabatan (Y) dinyatakan mempunyai hubungan, mempunyai nilai signifikan dibawah  $0,05$ , yang artinya dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan analisis *Cronbach's Alpha*, dimana menurut (Ghozali, 2017:238) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- 1) jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , maka instrument reliabel
- 2) jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ , maka instrument tidak reliabel

*Cronbach's Alpha* pada variabel prestasi kerja adalah  $0,672 > 0,60$ , dengan begitu untuk variabel prestasi kerja dianggap memenuhi persyaratan, sesuai dengan hasil yang sudah di uji pada uji reliabilitas pada pertanyaan yang valid. Dan untuk hasil *Cronbach's Alpha* pada variabel loyalitas kerja adalah  $0,761 > 0,60$ , dengan begitu untuk variabel loyalitas kerja dianggap memenuhi persyaratan, sesuai dengan hasil yang sudah di uji pada uji reliabilitas pada pertanyaan yang valid. Pada variabel promosi jabatan *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil penelitian yaitu  $0,701 > 0,60$ , dengan begitu untuk variabel promosi jabatan dianggap memenuhi persyaratan, sesuai dengan hasil yang sudah di uji pada uji reliabilitas pada pertanyaan yang valid.

### **Uji Normalitas**

Hasil penelitian ini terlihat bahwa titik-titik plot plot P-P normal karena selalu mengikuti dan mendekati diagonal. Oleh karena itu, sebagai dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas metode propability plot, dapat disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal. Dengan demikian, penelitian ini dapat memenuhi asumsi normalitas nilai residu dalam analisis regresi sederhana.

### **Uji Multikolinieritas**

Keberangkatan awal dari prinsip klasik muncul dari adanya multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model menunjukkan setiap variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan untuk *tolerance* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10. Sehingga dengan begitu model regresi tidak memiliki gejala multikolinier.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Homoskedastisitas mengacu pada keadaan dimana varians dari residu antara dua pengamatan adalah konstan, sedangkan heteroskedastisitas terjadi ketika variansnya berbeda. Melihat scatter plot pada penelitian ini terlihat bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak di sekitar, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mempunyai gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

### **Uji Hipotesis**

#### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Untuk melihat hubungan variabel X (Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja) dengan variabel Y (Promosi Jabatan) maka peneliti melakukan uji regresi linear sederhana yang dapat

disimpulkan hasil berdasarkan pvariabel , berikut hasil penelitian yaitu:

### **1. Hasil regresi sederhana variabel Prestasi kerja terhadap promosi jabatan**

- a. Nilai kostanta pada variabel diatas menunjukkan nilai sebesar 34,216, berarti jika tidak terjadi perubahan pada variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai pada variabel dependen (Y) sebesar 34,216.
- b. Nilai koefisien regresi variabel X (prestasi kerja) adalah 0,225 bernilai positif, sehingga jika prestasi kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,225.

### **2. Hasil regresi sederhana variabel Loyalitas kerja terhadap promosi jabatan**

- a. Nilai kostanta pada variabel diatas menunjukkan nilai sebesar 30,438, berarti jika tidak terjadi perubahan pada variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai pada variabel dependen (Y) sebesar 30,438.
- b. Nilai koefisien regresi variabel X (loyalitas kerja) adalah 0,212 bernilai positif, sehingga jika loyalitas kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,212.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen apabila variabel dependen tersebut mengalami perubahan. Berikut ini hasil dari penelitian uji regresi linear berganda:

1. Nilai kostanta pada variabel diatas menunjukkan nilai sebesar 36,643, berarti jika tidak terjadi perubahan pada variabel independen (nilai  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ) maka nilai pada variabel dependen (Y) sebesar 36,643.
2. Nilai koefisien regresi variabel X (prestasi kerja) adalah 0,225 bernilai positif, sehingga jika prestasi kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,225.
3. Nilai koefisien regresi variabel X (loyalitas kerja) adalah 0,212 bernilai positif, sehingga jika loyalitas kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,212.

### **Uji Statistik Parsial (Uji T)**

Dibawah ini merupakan penjelasan hasil yang diperoleh pada penelitian setelah dilakukan pengujian:

#### **1. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Untuk variabel prestasi kerja ( $X_1$ ) diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 12,381,  $t_{tabel}$  sebesar 1,677,

dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu ( $12,381 > 1,677$ ). Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan begitu dapat disimpulkan untuk  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dengan begitu untuk variabel prestasi kerja (X1) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

## **2. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Diketahui variabel loyalitas kerja (X2)  $t_{hitung}$  sebesar 10,051,  $t_{tabel}$  sebesar 1,677, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu ( $10,051 > 1,677$ ). Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan begitu dapat disimpulkan untuk  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dengan begitu untuk variabel loyalitas kerja (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

## **Uji Statistik Simultan (Uji F)**

Untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Diketahui  $f_{hitung}$  110,901  $>$   $f_{tabel}$  3,20 dan mempunyai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan begitu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan untuk variabel prestasi kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y).

## **5. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang terkumpul dan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan model regresi linier sederhana dan berganda, uji T, dan uji F dalam penelitian ini, maka disimpulkan berikut:

- a. Dari hasil penelitian ini variabel prestasi kerja (X1) diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 12,381,  $t_{tabel}$  sebesar 1,677, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu ( $12,381 > 1,677$ ). Berdasarkan nilai signifikansi pada koefisien diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Direktorat SDM PT Krakatau Bandar Samudera.
- b. Dari hasil penelitian ini diketahui variabel loyalitas kerja (X2)  $t_{hitung}$  sebesar 10,051,  $t_{tabel}$  sebesar 1,677, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu ( $10,051 > 1,677$ ). Dengan begitu berdasarkan nilai signifikansi pada tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, dapat disimpulkan bahwa pada variable loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Direktorat SDM PT Krakatau Bandar Samudera.

- c. Setelah dilakukan pengujian terhadap kedua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti Melihat pada hasil analisis regresi berganda, penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian prestasi kerja dan loyalitas kerja dengan nilai maka di dapatkan  $F_{hitung} 110,901 > F_{tabel} 3,20$  dan mempunyai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan begitu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Sehingga dapat disimpulkan untuk variabel prestasi kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama – sama terhadap promosi jabatan (Y).

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan indikator variabel Independen yang lebih update dengan kondisi lapangan atau permasalahan Yang ada.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel Serta memperluas wilayah sampel penelitian, tidak hanya pada direktorat SDM tetapi di unit kerja lainnya. Sehingga dapat diperoleh Hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan meluas.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti metode wawancara terstruktur langsung kepada Responden untuk memperoleh data yang lebih variatif dan berkualitas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Firmansyah, 2017 Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Teknisi (Studi Kasus Pada Pt. Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Daan Mogot)
- Hastady Et Al., 2021 [Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Inovasi](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Inovasi) Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Serta Loyalitas Terhadap Promosi Pegawai Pt Baru Indah Kariangau Balikpapan
- Rifaldo, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja
- Sasti, 2020., [Repository.Uma.Ac.Id](http://Repository.Uma.Ac.Id) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Ptpn Ii Bandar Klippa
- Septianto, A. H. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Sanbe Farma Cimareme.
- Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Act Logistic International Wilayah Jakarta Dan Surabaya) (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).