

**PENGARUH *PRESTASI KERJA* DAN *LOYALITAS* TERHADAP PROMOSI
JABATAN
(Studi Pada Karyawan Bagian *Sales Executive and Counter* Pada PT. Agung Automall
Cabang Pekanbaru)**

Oleh:

Alia Dwi Siska¹ & Suryalena²
aliadwisiska@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik, Universitas Riau

Kampus Bina Widya
Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Penelitian ini menggunakan 3 Variabel yaitu Prestasi Kerja, Loyalitas, dan Promosi Jabatan. Pada Variabel *Prestasi Kerja* memiliki 4 dimensi yaitu Keterampilan dan Kemampuan, Disiplin, Kepribadian, dan Tanggungjawab. Pada variabel *Loyalitas* memiliki 6 dimensi yaitu Taat pada peraturan, Tanggungjawab pada Perusahaan/Organisasi, Kemauan untuk bekerjasama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Pada variabel Promosi Jabatan memiliki 3 Dimensi yaitu Pendidikan, Pengalaman, dan Inisiatif dan Kreatif. Objek dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru yang berjumlah 41 karyawan. analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji Determinasi (R^2), Uji Signifikan Individu (uji t) dan Uji Signifikan (uji f).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *Prestasi Kerja* dan *Loyalitas* terhadap Promosi Jabatan. Semakin Baik Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan maka semakin besar pula kemungkinan untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi. Hasil Data dari hasil kuisisioner selanjutnya diolah dan diuji dengan statistik melalui bantuan program SPSS. Hasil perhitungan diketahui R Square sebesar 0,419. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Prestasi Kerja, dan Loyalitas terhadap variabel Promosi Jabatan adalah 41,9%.

Kata Kunci : *Prestasi Kerja, Loyalitas, Promosi Jabatan*

**THE INFLUENCE OF JOB PERFORMANCE AND LOYALTY TO PROMOTION
POSITION
(Study are Employees Sales Executive and Counter at PT. Agung Automall Pekanbaru
Branch)**

Oleh:

Alia Dwi Siska¹ & Suryalena²
aliadwisiska@gmail.com

¹*Student of Business Administration Courses, Faculty of Social Science And Political
Science, University of Riau*

²*Lecturer of Business Administration Courses, Majority of Administration Science, Faculty of
Social Science And Political Science, University of Riau*

*Kampus Bina Widya
Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277*

ABSTRACT

This study used 3 variables, namely : Job Performance, Loyalty, and Promotion Position. On the Variables of Work Achievement has 4 dimensions of Skills and Skills, Discipline, Personality, and Responsibility. In the Loyalty variable has 6 dimensions that are obedient to the rules, Responsibility to the Company / Organization, Willingness to cooperate, Ownership, Interpersonal relationships, and likes to work. On variables Promotion Position has 3 Dimensions of Education, Experience, and Initiative and Creative. Objects in this study Are employees of the Sales Executive and Counter at PT. Agung Automall Pekanbaru amounting to 41 employees. The analysis used in this research is Validity Test, Reliability Test, Simple Linear Regression, Multiple Linear Regression, Determination Test (R^2), Individual Significant Test (t test) and Significant Test (f test).

The result showed the influence of Work Achievement and Loyalty to Promotion Position. The Better Job Performance and Employee Loyalty then the more likely to be promoted higher positions. Subsequently, the resulted data from quisioner is calculate and tested with statistics through SPSS program. The calculated results is known that R Square is about 0,419. It is meaned that the influence of variable Job Performance, and Loyalty variables was 41.9% to Job Promotion variables.

Keywords : Job Performance, Loyalty, Job Promotion

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menghadapi era perdagangan bebas (globalisasi), persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi tuntutan global tersebut. SDM merupakan salah satu faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi, bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkap sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa kehadiran sosok manusia yang menjadi pusat dan sumber inspirasi dari gerakan suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting serta bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan dari segi operasionalnya terutama pada saat perekrutan karyawan. Mahalnya biaya pada saat perekrutan mempunyai peran penting oleh perusahaan dalam pemeliharaan sumber daya manusia. Perusahaan mengetahui bahwa biaya perekrutan lebih mahal dari pada pemeliharaan sumber daya manusia. Salah satu untuk memelihara karyawan adalah adanya promosi jabatan di dalam perusahaan/organisasi. (Nitisemito, 2010:51).

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka

akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. (Veitzal, 2011:112).

Bagi manajer, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai reward atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut. (Nawawi, 2009:47).

Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan senioritas, dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah di prioritaskan dalam promosi jabatan. Demi menunjang keberhasilan dari program promosi jabatan pada suatu perusahaan tersebut perlu adanya penilaian dari beberapa aspek, diantaranya prestasi kerja. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi salah satunya dapat terlihat dari prestasi kerja karyawannya.

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan organisasi. Standar penilaian prestasi kerja tersebut dibuat oleh perusahaan dengan memperhatikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada. Penilaian prestasi kerja tersebut meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kerjasama dengan rekan kerja. Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat penilaian prestasi kerja tersebut adalah untuk mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian upah atau imbalan, untuk menyusun

program pendidikan dan pelatihan serta membantu para karyawan menentukan rencana kariernya.

Sementara loyalitas atau kesetiaan adalah sesuatu hal yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab, Hasibuan (2012:95). Dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik, maka mutlak diperlukan aparatur pemerintahan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan sebuah organisasi. Loyalitas akan membentuk seseorang untuk selalu berusaha lebih baik dalam meningkatkan kualitas organisasi dan adanya promosi jabatan terhadap karyawan.

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga kebijakan perusahaan harus mampu memaksimalkan seluruh potensi sumberdaya yang ada di dalam perusahaan, tak terkecuali PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.

PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru merupakan bagian dari PT. Agung Concern Group didirikan pada tanggal 20 juli 1954 oleh almarhum Samuel Pandjaitan Nasution. PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru tidak hanya memiliki peran sebagai distributor penjualan mobil merk Toyota saja, namun juga menjual sparepart dan jasa perbengkelan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang distributor penjualan produk Merk Toyota, PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru memberikan beragam pilihan kepada calon konsumen atas produk yang yang ditawarkan sesuai

dengan kebutuhan. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah karyawan bagian *Sales Executive and Counter* sebanyak 41 orang.

Dari pembahasan umum tentang *Prestasi kerja, Loyalitas* dan Promosi Jabatan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan diterapkannya peningkatan Prestasi Kerja dan Loyalitas dengan baik maka dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah ditelaah diuraikan dan dilatar belakang maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : “Bagaimana Pengaruh Prestasi kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan Karyawan Bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru ?”

Tujuan

1. Untuk menganalisis Prestasi Kerja Karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis Loyalitas Karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis Promosi Jabatan Karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.
4. Untuk menganalisis Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.
5. Untuk menganalisis Loyalitas dan Promosi Jabatan karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.
6. Untuk menganalisis Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Garry Dessler dalam Nurmansya (2010:191) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Fisher et.al dalam Nurmansyah (2010:191) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dimana kontribusi seorang karyawan pada organisasi dinilai selama periode khusus tertentu. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) adalah membiarkan karyawan mengetahui bagaimana mereka yang mempunyai prestasi dapat membandingkannya dengan standar organisasi.

Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap *performance* kerja karyawan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri (Sihotang dalam Hariyandi dan Susi, 2014:23).

Ada beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2012) yaitu :

- a. Keterampilan dan Kemampuan. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga bekerja lebih berdaya guna serta dapat berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapi.
- b. Kedisiplinan. Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- c. Kepribadian. Sikap perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

- d. Tanggung jawab. Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Loyalitas

Budiman (2009) Loyalitas berasal dari kata dasar “loyal” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan.

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 2008:41).

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi dkk. 2013:86), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan

memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Promosi Jabatan

Menurut Nitisemito (2012:134) promosi adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan

yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain.

indikator-indikator promosi yang pada umumnya dilaksanakan suatu organisasi atau perusahaan menurut Wahyudi (2012:92):

- a. Kejujuran. Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan, karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.
- b. Loyalitas Tingkat. Loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.
- c. Tingkat Pendidikan. Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar-belakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan di waktu mendatang.
- d. Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan dari promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian, di harapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

- e. Inisiatif. Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawar lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang tinggi daripada waktu sebelumnya. Kewajiban-kewajiban di atas merupakan bahan pertimbangan utama bagi seorang karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka dasar teori maka penulis merumuskan suatu hipotesis adalah:

- H1: Diduga Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.
- H2: Diduga Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.
- H3: Diduga Prestasi Kerja dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Dr. Sutomo No.13, Tanjung Rhu, Lima Puluh, Kota Pekanbaru, Riau 28143.

Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini yang diambil menjadi sampel adalah karyawan bagian *Sales Executive and Counter* sebanyak 41 orang. Karena pada bagian ini umum

terjadi karyawan masuk atau keluar dari perusahaan mengingat adanya target penjualan yang harus dicapai oleh karyawan bagian *Sales Executive and Counter*. Teknik Sampling menggunakan metode sensus artinya seluruh populasi menjadi sampel karena jumlah populasi sedikit. Sehingga sampel penelitian ini adalah 41 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan wawancara. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif Prestasi Kerja Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru

Prestasi kerja pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru secara keseluruhan berada kategori **Sangat Baik**. Sangat Baik disini diartikan bahwa Prestasi kerja yang diterapkan oleh PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru sudah berjalan dengan Sangat baik, yang dilihat dari 4 Indikator yaitu keterampilan dan kemampuan, disiplin, kepribadian, dan tanggungjawab.

Analisis Deskriptif *Loyalitas* Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru

Loyalitas pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru secara keseluruhan berada kategori **Cukup Baik**. Cukup Baik disini artinya *Loyalitas* yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan Cukup Baik, sehingga perusahaan diperlukan perbaikan atau peningkatan diantaranya dengan adanya komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, pengembangan karir, tempat kerja yang nyaman, dan pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan. .

Analisis Deskriptif Promosi Jabatan Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru

Variabel Promosi Jabatan pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru secara keseluruhan berada pada kategori **Sangat Baik**. Sangat Baik disini diartikan bahwa Promosi Jabatan yang diterapkan oleh PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru sudah berjalan dengan Sangat Baik, hal ini dapat dilihat dari 3 Indikator yang digunakan dalam penelian, yaitu Pendidikan, Pengalaman, dan Inisiatif dan Kreatif.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner

dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Masing-masing item bisa dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 41 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui persamaan *degree of freedom* = $n-2$, jadi $df = 41-2 = 39$, dengan taraf signifikansi 0,05 dan pengujian 2 arah didapat r_{tabel} sebesar 0,308. Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Dari pengujian menggunakan SPSS menunjukkan *Cronbach's Alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,6. Untuk variabel *Prestasi Kerja* (X1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,892, pada variabel *Loyalitas* (X2) nilai *Cronbach's Alpha* 0,937, dan variabel Promosi Jabatan (Y) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yaitu variabel X1, X2, dan Y sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian, sehingga seluruh daftar pernyataan yang merupakan indikator dari seluruh variabel adalah reliabel.

Tabel 1

Rekapitulasi Uji Pengaruh *Prestasi Kerja* (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y)

| Pengaruh | Konstanta | Koefisien Regresi | R Square | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig. |
|----------|-----------|-------------------|----------|--------------|-------------|-------|
| X1 → Y | 15,682 | 0,274 | 0,321 | 4,293 | 2,022 | 0,000 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2017

Regresi Sederhana antara *Prestasi Kerja* terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh *Prestasi Kerja* terhadap Promosi Jabatan, sebagai berikut: $Y = 15,682 + 0,274X$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk *Prestasi Kerja* bernilai positif, artinya *Prestasi Kerja* berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan, Jika karyawan mampu meningkatkan *Prestasi Kerja* maka kesempatan Promosi Jabatan akan mengalami peningkatan.

2. Nilai konstanta (a) sebesar 15,682. Artinya adalah apabila variabel *Prestasi Kerja* diasumsikan (0), maka nilai Promosi Jabatan sebesar 15,682.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Prestasi Kerja* sebesar 0,274. Artinya bahwa setiap peningkatan *Prestasi Kerja* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Promosi Jabatan sebesar 0,274.

Koefisien Determinasi (R^2) antara *Prestasi Kerja* terhadap Promosi Jabatan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,321. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel *Prestasi Kerja* terhadap variabel Promosi Jabatan pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru adalah sebesar 32,1%. Sedangkan sisanya 67,9 % dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi *Prestasi Kerja* terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df= 39$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,022. Nilai $t_{hitung} 4,293 > t_{tabel} (2,022)$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara *Prestasi Kerja* terhadap Promosi Jabatan diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin mempengaruhi kesempatan promosi jabatan karyawan tersebut.

Tabel 2
Rekapitulasi Uji Pengaruh *Loyalitas* (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

| Pengaruh | Konstanta | Koefisien Regresi | R Square | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig. |
|----------|-----------|-------------------|----------|--------------|-------------|-------|
| X2 → Y | 20,195 | 0,124 | 0,289 | 3,981 | 2,022 | 0,000 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2017

Regresi Sederhana antara *Loyalitas* terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh *Loyalitas* terhadap Promosi Jabatan, sebagai berikut: $Y = 6,849 + 0,596X$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk *Loyalitas* bernilai positif, artinya *Loyalitas* berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan, jika Karyawan Bagian Sales Executive and Counter mampu meningkatkan *Loyalitas* maka promosi jabatan akan mengalami peningkatan.

2. Nilai konstanta (a) sebesar 20,195. Artinya adalah apabila variabel *Loyalitas* diasumsikan (0), maka nilai Promosi Jabatan sebesar 20,195.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Loyalitas* sebesar 0,124 Artinya bahwa setiap peningkatan *Loyalitas* 1 satuan maka akan meningkatkan Promosi Jabatan sebesar 0,124 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2) antara *loyalitas* terhadap Promosi Jabatan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,289. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel *Loyalitas* terhadap Promosi Jabatan adalah sebesar 28,9%. Sedangkan sisanya 71,1%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi *Loyalitas* terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 39$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,022. Nilai $t_{hitung} 3,981 > t_{tabel} (2,022)$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$,

maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara *Loyalitas* terhadap Promosi Jabatan diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *Loyalitas* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin mempengaruhi kesempatan Promosi Jabatan karyawan tersebut.

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Pengaruh *Prestasi Kerja* (X1) dan *Loyalitas* (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

| Pengaruh | Konstanta | Koefisien Regresi | R Square | F _{hitung} | F _{tabel} | Sig. |
|----------|-----------|-------------------|----------|---------------------|--------------------|-------|
| X1 → Y | 15,108 | 0,196 | 0,419 | 13,682 | 3,24 | 0,000 |
| X2 → Y | | 0,081 | | | | |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2017

Regresi Berganda antara *Prestasi Kerja* dan *Loyalitas* terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh *Prestasi Kerja* dan *Loyalitas* terhadap Promosi Jabatan, sebagai berikut :

$Y = 15,108 + 0,196X_1 + 0,081X_2$.
Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk *Prestasi Kerja* dan *Loyalitas* bernilai positif, artinya *Prestasi Kerja* dan *Loyalitas* berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan, jika karyawan bagian *Sales Executive and Counter* mampu meningkatkan *Prestasi Kerja* dan *Loyalitas* maka akan berpengaruh terhadap kenaikan Promosi Jabatan.
2. Nilai konstanta (a) sebesar 15,108. Artinya adalah apabila variabel *Prestasi Kerja* dan *Loyalitas* diasumsikan (0), maka Promosi Jabatan sebesar 15,108.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Prestasi Kerja* sebesar 0,196. Artinya bahwa setiap peningkatan *Prestasi Kerja* 1 satuan maka akan

meningkatkan Promosi Jabatan sebesar 0,196.

4. Nilai koefisien regresi variabel *Loyalitas* sebesar 0,081. Artinya bahwa setiap peningkatan *Loyalitas* 1 satuan maka akan meningkatkan *Loyalitas* sebesar 0,081.

Koefisien Determinasi (R²) antara *Prestasi Kerja* dan *Loyalitas* terhadap Promosi Jabatan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R²) diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,419. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel *Prestasi Kerja* dan *Loyalitas* terhadap variabel Promosi Jabatan adalah sebesar 41,9%. Sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 13,682 sedangkan nilai F_{tabel} 3,24. Hal ini berarti F_{hitung} > dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi $0,00 < \alpha 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis *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 bagian Sales Executive and Counter . Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan semakin mampu karyawan dalam meningkatkan Prestasi Kerja dan *Loyalitas* maka akan semakin berpengaruh terhadap kenaikan Promosi Jabatan karyawan bagian Sales Executive and Counter pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru sudah dinilai baik. Dimana pelaksanaan prestasi kerja sudah mempertimbangkan aspek keterampilan dan kemampuan, disiplin, kepribadian, dan tanggungjawab.
2. *Loyalitas* yang diterapkan karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru sudah dinilai baik. Dimana pelaksanaan *Loyalitas* sudah mempertimbangkan aspek taat pada peraturan, tanggungjawab pada perusahaan/organisasi, kemampuan untuk bekerjasama dan adanya rasa memiliki terhadap perusahaan dengan baik.
3. Promosi Jabatan karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru sudah berjalan dengan baik. Dimana pelaksanaan promosi jabatan sudah mempertimbangkan aspek pendidikan, pengalaman, dan inisiatif dan kreatif sudah berjalan dengan baik.
4. *Prestasi Kerja* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. Semakin meningkat *Prestasi Kerja* yang dimiliki karyawan, meningkatkan pula

kesempatan promosi jabatan karyawan tersebut.

5. *Loyalitas* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan. Semakin baik *Loyalitas* yang diberikan oleh karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru, meningkatkan pula kesempatan promosi jabatan karyawan tersebut.
6. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil bahwa pengaruh Prestasi Kerja dan *Loyalitas* terhadap Promosi Jabatan karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru mempunyai tingkat pengaruh yang positif dan signifikan. Prestasi kerja dan *Loyalitas* secara simultan berpengaruh terhadap Promosi jabatan. Semakin meningkat prestasi kerja dan *Loyalitas* karyawan bagian *Sales Executive and Counter*, semakin meningkatkan pula kesempatan promosi jabatan karyawan tersebut. Dan perusahaan akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Saran

1. Pada variabel Prestasi Kerja, dimensi *Keterampilan dan Kemampuan* dan *Disiplin* menjadi dimensi terbaik. Dan untuk dimensi *Tanggungjawab* menjadi dimensi dengan skor terendah. Hal ini harus segera diperbaiki dan ditingkatkan lagi oleh perusahaan dengan cara melakukan pendekatan personal dari pimpinan perusahaan kepada karyawan untuk mengingatkan kembali tanggungjawab karyawan tersebut. Dan juga memberikan perhatian terhadap pelaksanaan tugas karyawan seperti laporan kerja harian maupun bulanan. Maka karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan sekaligus berani untuk

- mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.
2. Pada variabel Loyalitas, dimensi *Tanggungjawab* pada *Perusahaan/Organisasi* dan *Kemauan untuk bekerjasama* menjadi dimensi terbaik. Dan untuk dimensi *Kesukaan terhadap pekerjaan*, menjadi dimensi yang kurang baik dengan skor yang rendah. Hal ini harus lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan. Misalnya dengan adanya kelonggaran dalam waktu pencapaian target penjualan, menciptakan suasana santai dan menyenangkan agar karyawan tidak merasa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari sehingga karyawan mencintai pekerjaannya.
 3. Pada variabel Promosi Jabatan, *Inisiatif dan Kreatif* menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi. Sedangkan dimensi *Pengalaman* menjadi dimensi yang memiliki skor terendah, hal ini harus lebih diperhatikan lagi oleh pihak perusahaan. Dengan cara melihat dan mempertimbangkan masa kerja karyawan sebagai syarat untuk promosi jabatan.
 4. Prestasi kerja karyawan bagian *Sales Executive and Counter* di PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru harus ditingkatkan lagi dengan lebih mempertimbangkan aspek keterampilan dan kemampuan, disiplin, kepribadian, dan tanggungjawab. karena dengan adanya peningkatan Prestasi Kerja, Karyawan akan lebih bersemangat dalam pencapaian target kerja yang ditetapkan perusahaan. Jika peningkatan prestasi kerja yang diterapkan karyawan berjalan dengan dengan baik, maka akan memberikan dampak dan pengaruh baik untuk kesempatan promosi jabatan karyawan tersebut.
 5. Loyalitas karyawan bagian *Sales Executive and Counter* di PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru harus ditingkatkan lagi dengan lebih mempertimbangkan aspek taat pada peraturan, tanggungjawab pada perusahaan atau organisasi, kemampuan untuk bekerjasama, dan adanya rasa memiliki terhadap perusahaan dengan baik. karena dengan adanya peningkatan Loyalitas, karyawan akan memiliki semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal pada perusahaan. Jika peningkatan Loyalitas yang diterapkan karyawan berjalan dengan baik, maka akan memberikan dampak dan pengaruh baik untuk kesempatan promosi jabatan karyawan tersebut.
 6. Prestasi Kerja dan Loyalitas karyawan bagian *Sales Executive and Counter* pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi dengan cara memberikan pelatihan yang cukup, meyakinkan karyawan bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Maka akan memberikan dampak dan pengaruh baik untuk kesempatan promosi jabatan karyawan tersebut. Dan akan memberikan hasil yang maksimal pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2008. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budiman, Hartanto. 2009. *Merit Sistem*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Dessler, Garry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Prenhalindo.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19* (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro
- Gouzali Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta
- Hariyandi. Rahmat dan Susi Hendriani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alek S. 2010. *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Nurmansyah, 2010, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Pusat Penerbitan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, Indonesia
- Poerwadarminta. 2012. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Poerwopoespito, F.X. Oerip. 2008. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta :Grasindo
- Rasimin, B.S. 2008. *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Rayadi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Prenhallindo; Jakarta
- Runtu, Humondang. 2014. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia, Jakarta Indonesia
- Sari, Dewi.I., dan Endang Widyastuti.2010. *Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)*. Universitas Setia Budi, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Pendekatan Administrasi dan Operasional), PT. Bumi Aksara, Jakarta, cetakan ke 3 : Desember
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kedua belas, Alfabeta: Bandung
- Supranto, 2004. *Metode Statistika*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Bandung, Tarsito
- Suwatno. 2011. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press, Bandung.

Tommy, dkk.2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Umar, Husein.2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

Veithzal Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Kencana, Jakarta

Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita

Zahrotun, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2. Cetaka Ketiga, STIE YKPN Yogyakarta

Jurnal :

Mandiangan, Eliana Febisica. 2015. *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1386-1405.

Cressida, Farda Dwi. 2012. *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya

Nurlaila, 2012. *Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas Terhadap Promosi Jabatan di PT. Griya Galang Selaras Semarang*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2012: 1991-2012

Soegandhi, Vannecia. M dkk.2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Volume

1.Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.