

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT.DJITOE INDONESIAN
TOBACCO KOTA SURAKARTA**

Zaenab Paska Triani¹, C. Dyah S. Indrawati², Susantiningrum³

¹²³Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan

Universitas Sebelas Maret Surakarta

Email: zaenab.paska@gmail.com, ciciliadyah@staff.uns.ac.id,

susantiningrum@staff.uns.ac.id

Abstract

The research is aimed to identify whatever or not: (1) there's positive and significant effect of work performance to be job promotion; (2) there's positive and significant effect of employee's loyalty to be job promotion; (3) there's positive and significant effect between work performance and employee loyalty together toward job promotion. This study used quantitative approach. The population of this research was 229 people and the total sample of this study were 70 people taken by proportional random sampling. The method of collecting data this research was used observation, questionnaires, and analysis document. The technique of analyzing the data used multiple regression analysis by using SPSS version 20. The results of this research showed that: (1) there was positive and significant influence between the variables of work performance to job promotion ($t_{count}=3.503$, $sign<0,05$), (2) there was positive and significant influence between employees loyalty to job promotion ($t_{count}=3.785$, $sign<0,05$), (3) there was positive and significant influence between work performance and employee loyalty together toward job promotion ($F_{count}=17.172$, $sign<0,05$). The multiple linear regression equation is $\hat{Y} = 16,881 + 0,475 X_1 + 0,490 X_2$.

Keywords : work performance, employees' loyalty, job promotion

I. PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu, suatu perusahaan pasti akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mempertahankan dan memperluas usahanya. Di era persaingan bebas saat ini jumlah industri di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya. Tentu saja perusahaan dituntut untuk mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Adanya tuntutan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tidaklah mudah, hal ini di butuhkan pengelolaan secara efektif dan efisien pada sumber daya manusia (SDM). Dimana sumber daya manusia ini yang memegang peranan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan.

Salah satu untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah adanya promosi jabatan di dalam perusahaan (Siagian, 2016: 169). Sistem promosi jabatan mempunyai peran penting, dimana karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi (Cressida,dkk., 2013). Pimpinan harus menyadari bahwa promosi jabatan dalam peningkatan kinerja karyawan harus dipertimbangkan secara objektif, dengan begitu masalah yang merugikan perusahaan dapat dihindari.

Promosi jabatan tidak mudah didapatkan begitu saja, ada ketentuan atau syaratnya. Setiap perusahaan memiliki syarat dan ketentuan masing-masing agar

seseorang dapat dipromosikan. Syarat promosi jabatan pada umumnya yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, dan pendidikan (Hasibuan, 2016: 111).

Promosi jabatan dapat dilakukan dengan melihat prestasi kerja pada karyawan yang bersangkutan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Prestasi kerja menjadi sangat penting, karena tanpa prestasi kerja, segala kegiatan perusahaan tidak akan membawa keuntungan serta kemajuan bagi perusahaan. Dapat pula dikatakan bahwa perkembangan perusahaan merupakan hasil prestasi dari para karyawan.

Selain itu, dalam melaksanakan promosi jabatan juga tidak akan lepas dari sejauh mana loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Mandiangan dan Rahyuda, 2015). Loyalitas karyawan perlu ditumbuhkan dalam diri karyawan untuk menciptakan rasa kebersamaan yang nantinya dapat membawa dampak positif bagi perusahaan. Adanya rasa satu kesatuan terhadap tempat kerja merupakan salah satu perwujudan dari rasa loyalitas. Jika perasaan itu sudah terbentuk maka karyawan akan selalu berbuat terbaik bagi perusahaan. Nantinya karyawan akan merasa ikut bertanggung jawab atas kemajuan atau kemunduran perusahaan. Apabila perusahaan mengalami kemunduran maka karyawan akan

ikut memperbaiki kinerja perusahaan dan mencari jalan keluar, sebaliknya jika perusahaan berkembang maka ini adalah hasil kinerja bersama seluruh karyawan.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan menggunakan metode observasi pada kepala bagian personalia di PT Djitoe Indonesian Tobacco tanggal 16 Maret 2017 bahwa kegiatan promosi jabatan masih jarang dilaksanakan. Hal ini dikarenakan pada saat proses evaluasi promosi jabatan, karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi hanya dilihat dari satu kriteria penilaian, yang pada kenyataannya karyawan tersebut belum tentu unggul pada kriteria lainnya. Pimpinan cenderung melakukan penilaian bukan berdasarkan prestasi kerja tetapi lebih pada faktor kedekatan (persaudaraan).

Dalam beberapa tahun terakhir, beberapa karyawan tetap memilih *resign* karena merasa prestasi kerjanya tidak dihargai oleh perusahaan. Selain itu, pada saat selesai jam istirahat, hampir setiap hari lebih dari 10 karyawan terlambat masuk ruangan dan memilih mengobrol di kantin. Hal ini memperlihatkan kurangnya rasa loyalitas karyawan di PT Djitoe Indonesian Tobacco.

Selain itu dari hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa ketetapan promosi jabatan yang cenderung subjektif membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja sehingga prestasi kerja karyawan menurun yang menjadi salah satu faktor penghambat pencapaian

tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan selalu menuntut karyawan untuk memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi namun hal ini tidak sebanding dengan penghargaan yang diberikan sebagai motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Karyawan mengeluh bahwa promosi jabatan belum dilaksanakan secara tepat dan akurat. Hal ini diakibatkan karena pimpinan tidak terbuka di dalam memberikan penilaian atas prestasi yang sudah dicapai sebagai syarat yang diajukan dalam rangka pelaksanaan promosi jabatan.

Menurut Hasibuan (2016: 108) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah “perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar”. Pendapat yang tidak jauh berbeda bahkan lebih sederhana dan objektif dikemukakan oleh Manullang (2015: 153) bahwa, “promosi jabatan berarti penaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”. Sedangkan menurut Siagian (2016: 169) promosi jabatan adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan

adalah suatu perpindahan dari satu jabata ke jabatan lain yang lebih tinggi tingkatannya disertai dengan bertambahnya tanggung jawab, gaji, hak-hak istimewa dan status dalam keorganisasian atau perusahaan yang didasarkan atas ketentuan-ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2016: 67), pengertian prestasi kerja adalah “hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:149), mengemukakan tentang definisi prestasi kerja bahwa “prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu”. Pendapat lain dari Hasibuan (2016:94) pengertian prestasi kerja adalah “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja individu selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja yang dibebankan kepada karyawan dan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja harus dilakukan pengukuran atau penilaian prestasi kerja.

Rasimin (dalam Dewi, 2016) menyatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Menurut Ardana (2012: 136), loyalitas sebagai suatu sikap mental karyawan yang ditujukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tanpa mempedulikan kondisi perusahaan saat itu. Sementara itu Hasibuan (2016:112), menyatakan bahwa, loyalitas merupakan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas pengertian tentang loyalitas karyawan dalam penelitian ini, yaitu sikap kesetiaan karyawan, kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan tanggung jawab dan kesadaran serta menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mandiangan dan Rahyuda, 2015), (Siska, 2017) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan prestasi kerja dan loyalitas secara bersama terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan uraian masalah di atas dan mengacu pada penelitian terdahulu bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian ini sebagai berikut, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan Pada PT Djitoe Indonesian Tobacco Kota Surakarta”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Djitoe Indonesian Tobacco yang beralamat di Jalan LU Adisucipto No. 51 Surakarta. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah prestasi kerja (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2), variabel terikat yang digunakan adalah promosi jabatan (Y). Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif artinya semua informasi atau data diwujudkan dalam angka dan analisisnya berdasarkan analisis statistik.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *proporsional random sampling*. Dengan hal itu maka sampel akan dipilih secara acak tanpa memandang subyektif dan hasilnya akan lebih adil berdasar kenyataan yang dirasakan. Teknik ini akan menghasilkan data yang representatif, yang akan mewakili populasinya. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 229 karyawan dan jumlah sampel sebesar 70 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan metode observasi, angket, dan analisis dokumen. Dalam metode angket penyusunan pernyataan dalam penelitian ini menggunakan skala bertingkat atau *rating scale* dengan penskoran 1-5.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji prasyarat dan uji hipotesis penelitian. Pada uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Dan uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji f , uji t , analisis koefisien determinasi dan juga menghitung sumbangan relatif dan efektif.

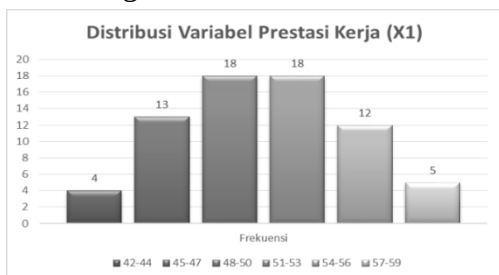
Prosedur penelitian dalam penelitian ini dimulai dari mengidentifikasi masalah, merumuskan dan membatasi masalah, melakukan tinjauan pustaka, merumuskan hipotesis, menentukan teknik pengumpulan data, menentukan instrumen, menentukan teknik pengumpulan data, analisis data, sampai dengan penyusunan laporan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Instrumen yang digunakan untuk penelitian terlebih dahulu diuji dengan melakukan *tryout*. Dalam *tryout* yang telah dilakukan, terdapat delapan item yang tidak valid. Tiga item pada variabel prestasi kerja, dua pada variabel loyalitas karyawan dan tiga item tidak valid pada variabel promosi jabatan. Untuk item yang tidak valid kemudian dihilangkan kemudian yang digunakan untuk

angket adalah item nomor yang valid berjumlah 46 nomor.

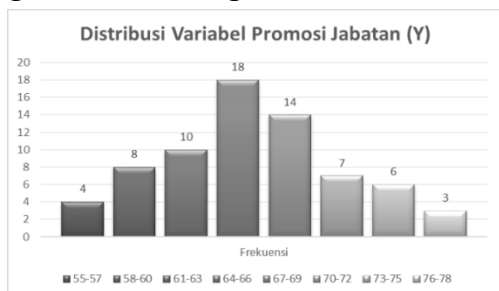
Pada variabel promosi jabatan memiliki skor minimum 55, skor maksimum 78, rata-rata 65,70 dan standar deviasi 5,190. Distribusi frekuensi data variabel promosi jabatan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar 3.1 distribusi frekuensi data variabel promosi jabatan

Berdasarkan gambar 3.1 distribusi data variabel promosi jabatan dapat diketahui bahwa pada distribusi variabel (Y) diperoleh kelas sebanyak 8 dan panjang interval 3. Nilai yang paling banyak muncul terdapat pada interval 64-66 dengan frekuensi sebanyak 18.

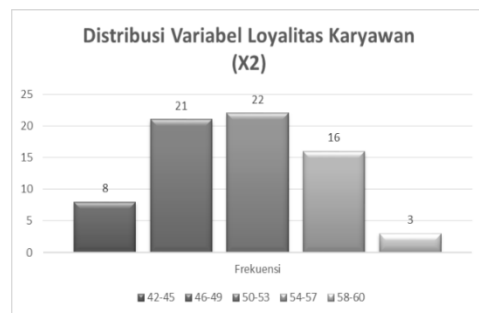
Variabel prestasi kerja memiliki skor minimum 42, skor maksimum 59, rata-rata 50,51, dan standar deviasi 3,90. Distribusi frekuensi data variabel prestasi kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.2 sebagai berikut:



Gambar 3.2 distribusi frekuensi data variabel prestasi kerja

Berdasarkan gambar 3.2 distribusi data variabel prestasi kerja dapat diketahui bahwa pada distribusi variabel X_1 diperoleh kelas sebanyak 6 dan panjang interval 3. Nilai yang paling banyak muncul terdapat pada interval 48-50 dan 51-53 dengan frekuensi sebanyak 18.

Variabel loyalitas karyawan memiliki skor minimum 42, skor maksimum 60, rata-rata 50,69 dan standar deviasi 4,084. Distribusi frekuensi data variabel loyalitas karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.3 sebagai berikut:



Gambar 3.3 distribusi frekuensi data variabel loyalitas karyawan

Berdasarkan gambar 3.3 distribusi data variabel loyalitas karyawan dapat diketahui bahwa pada distribusi variabel X_2 diperoleh kelas sebanyak 5 dan panjang interval 4. Nilai yang paling banyak muncul terdapat pada interval 50-53 dengan frekuensi sebanyak 22.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini terdistribusi engan normal atau tidak. Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa data prestasi kerja menunjukkan nilai Asymp.

Sig. (2-tailed) sebesar 0,802, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) loyalitas karyawan sebesar 0,833, dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk Promosi Jabatan sebesar 0,954. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai yang lebih dari 0,05. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi secara normal atau model regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan uji linieritas, nilai *signifikansi linearity* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan *deviation from linearity* untuk variabel prestasi kerja (X1) dengan Promosi Jabatan (Y) adalah 0,454 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,454 > 0,05$), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi linieritas. Hal ini berarti bahwa naik turunnya prestasi kerja dipengaruhi oleh promosi jabatan. Berdasarkan uji linieritas, nilai *signifikansi linearity* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan *deviation from linearity* untuk variabel loyalitas karyawan (X2) dengan Promosi Jabatan (Y) adalah 0,056. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,056 > 0,05$), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi linieritas. Hal ini berarti bahwa naik turunnya loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh promosi jabatan.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai

tolerance variabel prestasi kerja adalah 0,949. Nilai *tolerance* variabel loyalitas karyawan adalah 0,949. Kedua variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Sedangkan, nilai koefisien VIF untuk variabel prestasi kerja adalah 1,054. Koefisien VIF untuk variabel loyalitas karyawan adalah 1,054. Kedua nilai VIF dari masing-masing variabel tersebut juga kurang dari 10. Karena nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolieritas.

Berdasarkan hasil nilai F hitung menunjukkan nilai 17,172. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel 3,13 ($df_1 = 2; df_2 = 67; \alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama variabel prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap variabel Promosi Jabatan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

Berdasarkan table 1 *coefficients* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi prestasi kerja (X_1) adalah 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,503 > 1,995$). Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan df 67 ($n-k-1$ atau

70-2-1). Berdasarkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel, maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel prestasi kerja (X_1) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y).

- b) Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi loyalitas karyawan (X_2) adalah 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,785 > 1,995$). Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan df 67 (n-k-1 atau 70-2-1). Berdasarkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel, maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel loyalitas karyawan (X_2) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y).

Tabel 1. hasil uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,881	8,370		2,017	,048
Prestasi Kerja	,475	,136	,357	3,503	,001
Loyalitas Karyawan	,490	,130	,386	3,785	,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan persamaan regresi yang diperoleh untuk penelitian ini adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 16,881 + 0,475 X_1 + 0,490 X_2$. Merujuk pada persamaan regresi tersebut dapat dikatakan rata-rata peningkatan atau penurunan promosi jabatan diperkirakan sebesar 0,475 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit prestasi kerja (X_1) dan akan meningkatkan atau menurunkan sebesar 0,490 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit loyalitas karyawan (X_2).

Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,339. Hasil ini dapat diartikan bahwa 0,339 atau 33,9% Promosi Jabatan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta dipengaruhi oleh prestasi kerja dan loyalitas karyawan. Kemungkinan sisanya sebesar 66,1% ($100\% - 33,9\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

- a) Sumbangan relatif prestasi kerja (X_1) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 46,85%. Sumbangan relatif loyalitas karyawan (X_2) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 53,15%.
- b) Sumbangan efektif prestasi kerja (X_1) dan loyalitas (X_2) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 15,88%. Sumbangan efektif loyalitas (X_2) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar 18,01%.

Hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi prestasi kerja adalah 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,503 > 1,995$). Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan df 67 ($n-k-1$ atau $70-2-1$). Berdasarkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel, maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel prestasi kerja terhadap variabel promosi jabatan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sungkono, 2017) yang menyimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Penelitian lain yang sejalan (Shaheen, 2017) yang melakukan penelitian dengan judul “*Influence of Employee Engagement on Employee*

Promotion Opportunity and Performance Relationship in Developing Context: Critical Evaluation with PLS-SEM Analysis Technique”. Dari hasil penelitian yang dilakukan salah satunya berkesimpulan bahwa kesempatan promosi ada hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan.

Hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi loyalitas adalah 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,785 > 1,995$). Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan df 67 ($n-k-1$ atau $70-2-1$). Berdasarkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel, maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel loyalitas terhadap variabel Promosi Jabatan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andhara, 2015) yang menyimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan prestasi kerja terhadap promosi jabatan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco

Surakarta (t hitung $3,503 > t$ tabel $1,995$).

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta (t hitung $3,785 > t$ tabel $1,995$).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan prestasi kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama terhadap promosi jabatan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta (F hitung $17,172 > F$ tabel $3,13$).
4. Hasil perhitungan koefisien determinasi berdasarkan tabel *Model Summary* dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,339$ menunjukkan bahwa promosi jabatan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta dipengaruhi oleh prestasi kerja dan loyalitas karyawan sebesar $33,9\%$ dan sebesar $66,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan diatas, diajukan beberapa saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan perusahaan
 - a) Berdasarkan data yang terkumpul, diketahui bahwa pada variabel prestasi kerja diketahui bahwa pengetahuan teknis yang benar dari pekerjaannya ternyata masih rendah. Untuk itu bagi pimpinan perusahaan

perlu memperhatikan hal ini dan hal yang dapat dilakukan adalah membimbing dan mengarahkan karyawan untuk menggunakan pedoman pelaksanaan pekerjaan.

- b) Kemudian dari variabel loyalitas kerja, ternyata ditemukan bahwa karyawan kurang bangga dengan perusahaan tempatnya bekerja. Untuk itu pimpinan harus memberikan keyakinan bahwa perusahaan tempatnya bekerja termasuk perusahaan yang bonafide. Untuk itu hal yang perlu dilakukan antara lain dengan ikut serta pada kegiatan sosial di masyarakat atau pameran pembangunan.

- c) Pada variabel promosi jabatan, perusahaan perlu menyampaikan kepada karyawan bahwa pengalaman bekerja sangat penting agar dapat berkompetisi dalam promosi jabatan.

2. Bagi karyawan

Bagi karyawan, diharapkan selalu mempelajari tentang pekerjaannya baik dari petunjuk kerja, buku-buku terkait, atau langsung dari pelaksanaan pekerjaan agar dapat menguasai pengetahuan teknis pekerjaan.

 - a) Karyawan sebaiknya menunjukkan rasa bangga

- dengan perusahaan tempatnya bekerja, dengan cara sering menggunakan atribut perusahaan.
- b) Untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja, karyawan dapat melakukan berbagai hal antara lain dengan membantu sesama karyawan yang mengalami kesulitan, banyak membaca buku, bertanya kepada pimpinan, dan tentunya jangan mudah tergoda dengan pekerjaan lain di luar perusahaan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dan variabel loyalitas karyawan bersama-sama memberi pengaruh terhadap promosi jabatan sebesar 33,9% dan sebesar 66,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, oleh karena itu bagi peneliti lain dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi promosi jabatan.
- V. DAFTAR PUSTAKA**
- Andhara, S. (2015). *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta)*, 22(1), 1–9.
- Ardana, I.K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cressida, F., Al-Musadieq, dan Soe'oed, H. (2013). *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 116 (204).
- Dewi, I.M. (2016) *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru*. Jurnal Fisip. Vol 3. No. 1.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. dan Manihot, M. (2015). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mandiangan, E.F. (2015). *Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali*. E Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4(5), 1386–

1405. Diperoleh pada 8 April 2018, dari <http://googlescholar.com>.
- Shaheen, A., Ahmad, F., and Jaaffar, Rahman, A. (2017). *Influence of Employee Engagement on Employee Promotion Opportunity and Performance Relationship in Developing Context: Critical Evaluation with PLS-SEM Analysis Technique Transylvanian Review*: Vol XXV, No. 17, May 2017
- Siska, A.D. & Suryalena. (2017). *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Sales Executive and Counter Pada PT Agung Automall Cabang Pekanbaru)*. JOM Fisip. Vo. 4 No. 2.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sungkono, S.W., & Dewi, I.M. (2017). *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT Bali Pawiwahan Coco Group*. E-Jurnal Manajemen. Vol 6 No. 4. Unud.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-8*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.