

PENGARUH LOYALITAS DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PT. GIORDANO AREA TANGERANG

Azhari^{1*}, Muhammad Dala Rizfie², Adiyanto³, Miyv Fayzhal⁴, Mahendro Purno⁵
 azhari.unipi@gmail.com^{1*}, dalarizfie@gmail.com², adiet031170@gmail.com³, miyvf@gmail.com⁴,
 hendro.marlis@gmail.com⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Insan Pembangunan Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.58217/joceip.v20i1.185>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan, (2) pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan (3) pengaruh loyalitas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Jenis data yang di peroleh merupakan data primer melalui hasil kuesioner dengan subjek penelitian karyawan PT. Giordano Area Tangerang menggunakan teknik *probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 172 orang. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu: loyalitas (X_1) dan prestasi kerja (X_2), serta satu variabel dependen yaitu Promosi jabatan (Y). Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan realibilitas, serta uji asumsi klasik yaitu: uji korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis dan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) loyalitas (X_1) mempunyai pengaruh positif berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 7,227 + 0,479 X_1 + 0,350 X_2 + e$. Dengan nilai hitung uji hipotesis t sebesar $\text{sig } 0,000 < 0,05$, dan (2) prestasi kerja (X_2) melalui nilai uji hipotesis t sebesar $\text{sig } 0,000 < 0,05$, serta (3) nilai hitung hipotesis F sebesar $\text{sig } 0,000 < 0,05$, ini menunjukkan bahwa loyalitas dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Kata kunci : loyalitas, prestasi kerja dan promosi jabatan.

PENDAHULUAN

PT. Giordano Area Tangerang sebagai salah satu bisnis retail yang bergerak di bidang *fashion*, menggunakan sumber daya manusia yang cukup banyak. Hal ini tentunya harus mendapat perhatian yang serius karena kemajuan bisnis retail dapat dilihat dari kinerja karyawannya yang tentunya akan berdampak pada kinerja PT. Giordano Area Tangerang. Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Giordano Area Tangerang sebanyak 343 orang yang terdiri atas 110 orang pria dan 233 orang wanita. Banyaknya karyawan di PT. Giordano Area Tangerang tentu tidak semua memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan, karena keterbatasan jabatan yang ada atau tersedia. Kriteria penilaian promosi jabatan di PT. Giordano Area Tangerang yakni dilihat dari kerjasama, kecakapan, komunikatif, kedisiplinan, tanggung jawab, sikap kerja, hasil kerja, dan kreativitas. Jika semua kriteria penilaian di dalam promosi jabatan sudah terpenuhi,

tetapi kesempatan guna mengisi jabatan yang sedang kosong belum ada, maka promosi jabatan belum dapat dilaksanakan.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Manajer *Human Resource Development* (HRD) PT. Giordano Area Tangerang menyatakan bahwa promosi jabatan bagi karyawan harus melewati beberapa tahapan, seperti adanya rekomendasi dari *department head* karyawan yang bersangkutan, pengajuan surat lamaran ulang untuk posisi jabatan yang dipromosikan, mengikuti interview, dan mengikuti *psychotest*. Beberapa *department head* menyatakan bahwa hal yang paling utama dalam promosi karyawan adalah seberapa besar prestasi kerja yang ditunjukkan, bagaimana loyalitas terhadap toko terutama dari kesediaan bekerja *over time* (lembur).

Penelitian Arifin dan Mutamimah (2009) menemukan hasil bahwa promosi jabatan dipengaruhi oleh loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan pada perusahaan akan

mempengaruhi pelaksanaan promosi jabatan bagi karyawan. Menurut Ardana, dkk. (2012) loyalitas adalah suatu sikap dari karyawan, di mana karyawan akan tetap bertahan dengan berbagai kondisi perusahaan saat itu. Loyalitas memiliki dampak positif terhadap perusahaan, maka dari itu loyalitas merupakan salah satu syarat untuk karyawan dapat dipromosikan (Aryani, dkk. 2010).

Selain loyalitas, prestasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan pada promosi jabatan (Wier *et al.*, 2002). Ramadhany, dkk. (2012) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat tercapai apabila karyawan melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang dapat mencapai hasil sesuai standar perusahaan dan sudah dinilai oleh perusahaan, hal tersebut disebut prestasi kerja karyawan (Winarno, 2008). Siagian (2012) mengungkapkan hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan keputusan dalam pemberian imbalan, untuk kepentingan mutasi karyawan, guna menyusun program diklat, dan membantu karyawan menentukan rencana karirnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***Pengaruh Loyalitas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Giordano Area Tangerang***.

Loyalitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2002), loyalitas kerja berasal dari kata loyal yang berarti setia, dalam hal ini loyalitas kerja dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Nitisemito (2008) loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Loyalitas kerja merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur (Mudiarta, 2004).

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011) 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. Sedangkan menurut Sutrisno (2011) mengemukakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan berbentuk barang atau jasa, kualitas atau kuantitas, maupun perilaku dalam keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan sehingga mempersembahkan hasil yang baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2011), promosi adalah proses naik tangga karier di perusahaan, di mana seseorang menerima tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih tinggi, dan wewenang yang lebih besar.

Menurut Hasibuan (2014), ketika seorang karyawan dipromosikan ke posisi tetap, mereka diberikan lebih banyak tanggung jawab, pendapatan, dan tunjangan. Perusahaan akan memverifikasi kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pada posisi tertentu sebelum secara resmi mengakui posisi tersebut. Selain menggunakan tes dan wawancara untuk menyaring kandidat, perusahaan menggunakan alat-alat ini untuk melatih dan mendidik karyawan yang ada. Perusahaan menggunakan tinjauan kinerja untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan pekerjaan rekan-rekan mereka.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Karena hasilnya disajikan secara numerik, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Arikunto (2006) tentang penelitian kuantitatif: bahwa itu adalah metode penelitian berbasis numerik.

Ini berarti bahwa angka memainkan peran penting dalam proses pengumpulan, analisis, dan penyajian hasil.

Penentuan Populasi dan Sampel

Yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 343 orang dari Kabupaten Tangerang yang bekerja di PT. Giordano.

Penelitian tidak dapat dianggap representatif terhadap populasi secara keseluruhan jika ukuran sampel tidak mencukupi. Sebaliknya, biaya penelitian dapat terbuang sia-sia jika sampel terlalu kecil. Rumus Slovin, yang pertama kali diusulkan oleh Sevilla dkk. (1960), adalah salah satu cara untuk menentukan ukuran sampel yang tepat.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan
(*error tolerance*)

Dalam rumus *Slovin* ada ketentuan sebagai berikut:

- Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
- Nilai e = 0,05 (5%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi, tentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 5 sampai 10 % dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 343 karyawan, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{343}{343 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{343}{2} = 172 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 172 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini adalah metode

kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien. Kuesioner dapat diberikan secara pribadi, disuratkan kepada responden, atau disebarkan secara elektronik (Sekaran, 2006).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Sedangkan Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan harus stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*) sehingga alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya (Sugiyono, 2010).

Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi dan terbebas dari asumsi klasik statistik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedestisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua acara yang tepat untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016).

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (*independent*). Jika variabel bebas (*independent*) saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas (*independent*) yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas (*independent*) sama dengan nol.

Uji Heterokedastisitas

Imam Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen/terikat dengan satu atau lebih variabel independen/bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2017:193) analisis korelasi berganda digunakan untuk

menguji ada atau tidaknya hubungan dari variabel independen (X) dan dependen (Y).

Koefisien Determinasi

Menurut Abdurahman (2017:218) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh perubahan variabel independen. Untuk melakukan uji koefisien determinasi tersebut menggunakan program SPSS 25 *for windows* dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2016).

Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol, atau:

$$Ho : b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F menguji *joint* hipotesis bahwa β_1 , β_2 , dan β_3 secara simultan sama dengan nol, atau:

$$Ho : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0,$$

$$Ha : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq \beta_k \neq 0$$

Untuk menguji hipotesis ini dengan kriteria dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

- 1) Quick look: Bila nilai F lebih besar daripada 4 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang

menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila hasil nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini dilakukan di PT. Giordano Area Tangerang dengan responden karyawan yang berjumlah 172 responden.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Variabel Loyalitas (X_1)

Kode Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.P1	0,711	0,361	Valid
X1.P2	0,690	0,361	Valid
X1.P3	0,732	0,361	Valid
X1.P4	0,859	0,361	Valid
X1.P5	0,570	0,361	Valid
X1.P6	0,592	0,361	Valid
X1.P7	0,724	0,361	Valid
X1.P8	0,784	0,361	Valid
X1.P9	0,695	0,361	Valid
X1.P10	0,684	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,361 yang berarti semua butir pernyataan untuk variabel loyalitas dinyatakan valid.

Tabel 2 Variabel Prestasi Kerja (X_2)

Kode Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.P1	0,764	0,361	Valid
X2.P2	0,736	0,361	Valid
X2.P3	0,736	0,361	Valid
X2.P4	0,484	0,361	Valid
X2.P5	0,585	0,361	Valid
X2.P6	0,712	0,361	Valid
X2.P7	0,616	0,361	Valid
X2.P8	0,703	0,361	Valid
X2.P9	0,727	0,361	Valid

X2.P10	0,790	0,361	Valid
--------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,361 yang berarti semua butir pernyataan untuk variabel prestasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 3 Variabel Promosi Jabatan (Y)

Kode Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.P1	0,749	0,361	Valid
Y.P2	0,789	0,361	Valid
Y.P3	0,687	0,361	Valid
Y.P4	0,803	0,361	Valid
Y.P5	0,716	0,361	Valid
Y.P6	0,546	0,361	Valid
Y.P7	0,634	0,361	Valid
Y.P8	0,723	0,361	Valid
Y.P9	0,602	0,361	Valid
Y.P10	0,681	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,361 yang berarti semua butir pernyataan untuk variabel promosi jabatan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,70$ (Ghozali, 2013). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Reliabilitas Variabel Loyalitas (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel loyalitas memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,882 nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas (X_1) dinyatakan reliabel.

Tabel 5 Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,867 nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja (X_2) dinyatakan reliabel.

Tabel 6 Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26

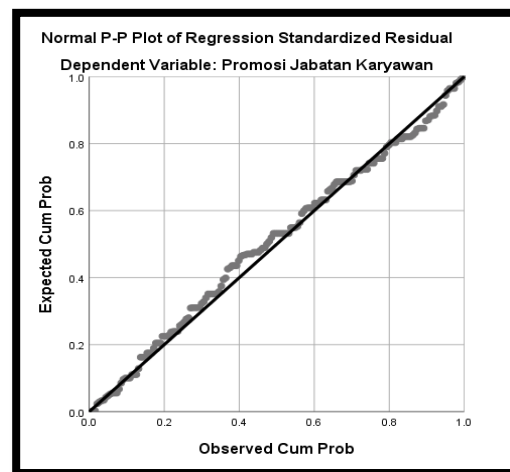
Berdasarkan tabel 6 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel promosi jabatan memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,875 nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai

distribusi normal atau tidak normal, (Ghozali 2016). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan distribusi pada grafik *P-P plot*. Berikut ini hasil uji normalitas menggunakan grafik *P-P Plot* menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26:



Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26

Gambar 1 Grafik P-P plot

Berdasarkan Gambar 1 di atas dapat disimpulkan bahwa dalam grafik *normal p-plot* terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Berarti grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

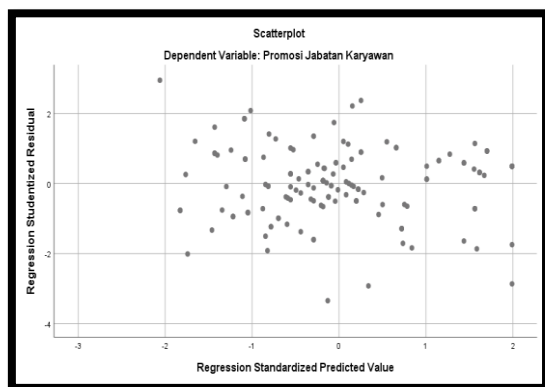
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Loyalitas	.455	2.200
	Prestasi Kerja	.455	2.200
a. Dependent Variable: Promosi Jabatan			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih $\geq 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ≤ 10 .

Pada tabel nilai tolerance variabel bebas loyalitas 0,455, dan prestasi kerja sebesar 0,455. Sedangkan nilai VIF variabel bebas loyalitas 2.200, dan prestasi kerja sebesar 2.200. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.



Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 26

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Regresi Berganda.

Tabel 8 Variabel Loyalitas (X_1), dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,227	1,712		4,221
	Loyalitas	0,479	0,058	0,520	8,273
	Prestasi Kerja	0,350	0,059	0,372	5,921

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,227 + 0,479 X_1 + 0,350 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai Constan sebesar 7,227 yang berarti jika skor pada variabel loyalitas, dan prestasi kerja sama dengan nol, maka promosi jabatan akan sebesar 7,227.
- 2) Nilai koefisien regresi loyalitas sebesar 0,479 yang berarti jika skor pada variabel

loyalitas meningkat satu-satuan, maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,479. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan constan.

- 3) Nilai koefisien regresi prestasi kerja sebesar 0,350 yang berarti jika skor pada variabel prestasi kerja meningkat satu-satuan, maka promosi jabatan akan meningkat 0,350. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

Hasil Uji Korelasi Berganda

Tabel 9 Variabel Loyalitas (X_1), dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834a	0,696	0,692	2,72219

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

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel 9 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif bersama-sama antara loyalitas (X_1), dan prestasi kerja (X_2) terhadap promosi jabatan (Y) secara bersamaan. Dan memiliki nilai sebesar 0,834 yang termasuk pada kategori kuat karena pada interval 0,70 sesuai dengan derajat hubungan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Variabel Loyalitas (X_1), dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834a	0,696	0,692	2,72219

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

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 10 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan R^2 (R^2) adalah sebesar 0,696 atau 69,6% semakin besar angka (R^2) maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 69,6% variabel promosi jabatan dapat dijelaskan oleh variabel loyalitas, dan prestasi kerja.

Sedangkan selisihnya 30,4% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial dilakukan analisis uji t, Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data koefisien. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Hasil Uji t

Tabel 11 Variabel Loyalitas (X_1), dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,227	1,712		4,221	0,000
	Loyalitas	0,479	0,058	0,520	8,273	0,000
	Prestasi Kerja	0,350	0,059	0,372	5,921	0,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26

Melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t diatas dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 1,974 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n - k$ ($172 - 2$) yaitu 170 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan uji parsial antara variabel loyalitas, dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

1) Uji t Loyalitas (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y).

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,273 dan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1,974 dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,273 > 1,974$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel loyalitas signifikan. Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan

nilai sig, dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$ karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel loyalitas secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

2) Uji t Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y).

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,921 dan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1,974 dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,921 > 1,974$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel prestasi kerja signifikan. Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig, dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$ karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel prestasi kerja secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data SPSS 25 bagian ANOVA, sebagai berikut:

Hasil Uji F**Tabel 12** Simultan Variabel Loyalitas (X_1), dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2866,444	2	1433,222	193,409	.000b
	Residual	1252,347	169	7,410		
	Total	4118,791	171			
a. Dependent Variable: Promosi Jabatan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Loyalitas						

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas, dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F_{hitung} di atas sebesar 193,409 lebih besar dari F_{tabel} 3,049 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang diperoleh dengan melihat tabel F untuk derajat $df_1 = k$ (2) dan $df_2 = n-k-1$ (172-2-1) pada alpha 0,05. Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (193,409 > 3,049), hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya loyalitas, dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Giordano Area Tangerang

Berdasarkan hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa Nilai koefisien regresi loyalitas sebesar 0,479 yang berarti jika skor pada variabel loyalitas meningkat satu-satuan, maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,479. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

Nilai t_{hitung} sebesar 8,273 dan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1,974 dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,273 > 1,974$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel loyalitas signifikan. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sandra Wijayanti Sungkono & IGA Manuati Dewi, (2017) dalam penelitiannya bahwa variabel loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di

PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung.

Prestasi Kerja Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan PT. Giordano Area Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai koefisien regresi prestasi kerja sebesar 0,350 yang berarti jika skor pada variabel prestasi kerja meningkat satu-satuan, maka promosi jabatan akan meningkat 0,350. Dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

Nilai t_{hitung} sebesar 5,921 dan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1,974 dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,921 > 1,974$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel prestasi kerja signifikan. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida, (2013) menemukan bahwa variabel Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan (Universitas Brawijaya).

Loyalitas Kerja dan Prestasi Kerja Berpengaruh secara Simultan terhadap Promosi Jabatan PT. Giordano Area Tangerang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas, dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F_{hitung} diatas sebesar 193,409 lebih besar dari F_{tabel} 3,049 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang diperoleh dengan melihat tabel F untuk derajat $df_1 = k$ (2) dan $df_2 = n-k-1$ (172-2-1) pada alpha 0,05. Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (193,409 > 3,049), hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya loyalitas, dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap promosi jabatan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis dapat memberi saran sebagai berikut:

Saran Untuk Perusahaan

Hendaknya perusahaan harus selalu mempertimbangkan prestasi kerja dan loyalitas kerja karyawan dalam memberikan promosi jabatan, karena dengan demikian karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan selalu berdidikasi dalam menghasilkan produktivitas (output) sesuai dengan yang diharapkan serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Saran Untuk Karyawan

Bekerjalah dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing - masing, bersaing dan berkompetisilah dengan santun dalam memberikan prestasi kerja terhadap perusahaan, dengan demikian karyawan dan perusahaan dapat memberikan persepsi yang positif terkait dengan sistem promosi jabatan yang diberlakukan oleh perusahaan karena didasari pada loyalitas dan prestasi kerja yang berdasarkan kemampuan pekerja. Sehingga dengan persepsi yang positif maka akan menjadikan loyalitas dan prestasi kerja sebagai kemajuan perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Keterbatasan

Peneliti menyadari keterbatasan biaya dan waktu penelitian yang hanya dilakukan selama 4 bulan serta mencari sumber referensi edisi terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, K., Ni, W. M., & Agung, A. S. (2013). *Perilaku Organisasi* (2 ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andhara, Sona De., Hamidah Nayati Utami, & Yuniadi Mayowan. (2015). *Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi Dan Moneter Bank Indonesia Jakarta)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1-9.
- Andriani, Yuni. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda. *E-Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*, 6 (1), 90-101.
- Aryani, D., & Rosinta, F. (2010). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan dalam Bentuk Loyalitas Pelanggan. (Universitas Indonesia).
- Cressida, F. D. (2013). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan (Universitas Brawijaya).
- Dharmmesta, B. S. (1999). Loyalitas pelanggan; sebuah kajian konseptual sebagai panduan untuk peneliti (Universitas Gadjha Mada).
- Fernandes, & Vijay. (2012). A Study On The Effectiveness Of Performance Appraisal System At Suzlon. *International Journal of Management Research and Review*, 2(13), 1001-1012.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Jill. (2010). Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah, d. (2013). *Variabel Penelitian dalam Pendidikan dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Ina Publikatama.

- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T., & Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. 54-75.
- Iqbal, K. e. (2015). effect of Iron Deficiency Anemia on Intellectual Performance of Primary School Children in Islamabad, Pakistan. *Tropical Journal of Pharmaceutical Research*, 14(2), 287-291.
- Kotler, Philip. (2011). *Manajemen Pemasaran di Indonesia* (edisi 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Malik, Ehsan, M., & et all. (2012). Impact of Brand Image, Service Quality and Price on Customer Satisfaction in Pakistan Telecommunication Sector. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23).
- Mangkunegara, A., & Anwar, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (1982-1991). *Pengantar Ekonomi Perusahaan Edisi Revisi*. Yogyakarta: BLKM Medan.
- Matasik, Cristian, & dkk. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado. *Jurnal Ekonomi Univeritas Sam*.
- Moekija. (1989). *Kamus Manajemen*. Badung: Mandar Maju.
- Mudiarta, W. U. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabowo, S. A., Adhi, A., & Setiawan, A. (2017). Penentuan Operator Kartu Seluler Terbaik Dengan Metode AHP. *Jurnal Universitas Stikubank*.
- Pramana , & Sudharma. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Udayana*, 1175-1188.
- Pratimi, D. M., & Utama, I. M. (2016). Pengaruh loyalitas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada THE JAYAKARTA BALI HOTEL.
- Purwanto, N. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Safitri, Y. (2015). Pemanfaatan Sistem Informasi Perpustakaan Digital Berbasis Website Untuk Para Penulis. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*, 1(1), 1-10.
- Setiawan, I. W., & Sariyathi., N. K. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Parigata Resort and SPA Sanur-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(7).
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinambela, L. P. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, S.P. (2004). Analisis Kepuasan Para Anggota Terhadap Program Loyalitas Astraworld. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, tidak diterbitkan.
- Siswanto, bedjo. (1988). Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Ketujuh. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Pawiwahan Coco Group (Universitas Udayana).
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Tjiptono, Fandy. (2012). Manajemen Jasa. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Utomo, B. (2002). Menentukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. 7(2), pp: 71-188.
- Werther William B., JR., and Keith Davis. (2003). Human resources and personnel Management.

