

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN
SYARIAH DANA AMANAH KARANGANYAR**



**Disusun Guna Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Strata I Pada Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

oleh:

**HERI KRISTIANTO
B100120278**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN
SYARIAH DANA AMANAH KARANG ANYAR**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

HERI KRISTIANTO

B100 120 278

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jati Waskito', is written over a horizontal line.

(Jati Waskito, SE, M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN
SYARIAH DANA AMANAH KARANG ANYAR**

Oleh:

HERI KRISTIANTO

B100 120 278

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

pada hari Sabtu, 16 Desember 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan penguji:

1. **Dr. Syamsudin, M.M** ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Moechammad Nasir, M.M** ()
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. **Jati Waskito, SE, M.Si** ()
(Anggota 2 Dewan Penguji)

Dekan



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 16 Desember 2017

Penulis



HERI KRISTANTO

B100 120 278

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN
SYARIAH DANA AMANAH KARANGANYAR**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan. Penelitian ini mengambil lokasi di KSPPS Dana Amanah Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di KSPPS Dana Amanah Karanganyar yang berjumlah 50 karyawan. Sampel diambil dari semua jumlah populasi disebut sebagai sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, uji R^2 , sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antar variabel: 1) Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. 2) Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. 3) Penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Uji koefisien determinasi dari promosi jabatan dipengaruhi oleh variabel penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan, dan model tersebut telah lolos dari hasil asumsi klasik, serta masing-masing variabel yang mempengaruhi variabel promosi jabatan juga memberikan sumbangan efektif dan sumbangan relatif yaitu penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan dengan persentase yang berbeda-beda.

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

ABSTRACT

This study aims to determine whether the assessment of work performance and employee loyalty affect the promotion of office. This research was conducted at KSPPS Dana Amanah Karanganyar. The population in this study are employees of KSPPS Dana Amanah Karanganyar which amounted to 50 employees. Samples taken from all population numbers are referred to as saturated samples. Data collection techniques used questionnaires and literature studies. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, t test, F test, R^2 test, relative contribution and effective contribution. The results showed the relationship between variables: 1) Performance appraisal has a positive and significant impact on promotion. 2) Employee loyalty has a positive and significant impact on promotion. 3) Assessment of work performance and employee loyalty together have a positive and significant impact on promotions. The determination of promotion coefficient test is influenced by performance appraisal and employee loyalty variable, and the model has passed the classical assumption result, and every variable influencing promotion variable also give effective contribution and relative contribution that is performance appraisal and employee loyalty with difference. percentage.

Keywords: *performance appraisal, employee loyalty, promotion*

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam agenda bisnis. Para pimpinan perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi.

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah salah satu kerja yang di capai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu”. Sementara itu menurut Mangkuprawira (2004) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai “Proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang”. Dengan adanya prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui kemampuan karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan imbalan serta balas jasa yang layak bagi para karyawan.

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 (Hasibuan, 2013). Promosi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi.

Kinerja yang baik merupakan cerminan dari perilaku yang baik sehingga dengan kinerja yang baik akan membuahkan produktivitas yang baik. Mekanisme yang dapat menentukan balas jasa terhadap kinerja yang baik bagi suatu promosi jabatan adalah dengan penilaian kinerja pegawai. Melalui kinerja akan diketahui seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang pantas atas kinerja pegawai tersebut. Penilaian kinerja

karyawan juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. prinsip "*The right man in the right place*" harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Penilaian prestasi kerja tersebut pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien.

Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal tersebut akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

Loyalitas merupakan suatu hal yang harus juga di perhatikan oleh perusahaan, jika perusahaan menghendaki karyawannya bisa bekerja dengan lebih baik untuk tujuan perusahaan. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu melindungi dan berfikir memajukan perusahaan semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas cenderung kurang bertanggung jawab, mengerjakan pekerjaannya seadanya dan tidak setia pada perusahaan. Loyalitas sangat berpengaruh dalam mengaktualisasikan kemampuan karyawan, untuk itu perusahaan harus mengetahui latar belakang karyawan dalam perusahaan. Yang harus menjadi pembicaraan pokok adalah pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya baik jasmani maupun rohani.

Hal tersebut pasti dialami oleh para karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar karena karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan yang masing-masing dari mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang yang berbeda-beda. Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar memiliki karyawan sebanyak 50 orang karyawan, mereka masing-masing bersaing meningkatkan penilaian prestasi kerja dan loyalitas kerja demi mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik dan lebih tinggi. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan

untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkup organisasi. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan selalu mengingatkan karyawan bahwa penilaian prestasi kerja dan loyalitas kerja harus ditingkatkan agar karyawan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi serta perusahaan juga mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH DANA AMANAH KARANGANYAR ”**.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian diskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dengan penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Penelitian ini dilakukan di KSPPS Dana Amanah Karanganyar pada bulan Maret 2017 sampai selesai. Populasi dan sampel dalam peneitian ini adalah karyawan di KSPPS Dana Amanah Karanganyar. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Prasyarat Analisa (Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji multikolinieritas) denagn Teknik analisa data yang di gunakan adalah dengan menggunakan Analisa Regresi Linier Berganda dengan pengujian Hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Prasyarat Analisis

Tabel 1. Ringkasan Uji Normalitas

Variabel	<i>Klomogrov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,986	0,986	P > 0,05	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan dan Promosi Jabatan sebesar 0,986 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 2. Ringkasan Uji Linieritas

Variabel	Sign.	Tingkat kesalahan	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja	0,825	0,05	Linier
Loyalitas Karyawan	0,597	0,05	Linier

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari Tabel 2 diketahui bahwa hasil uji linearitas diperoleh dengan F_{hitung} masing-masing variabel yang diukur lebih kecil dari F_{tabel} dan nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dikatakan linear.

Tabel 3. Ringkasan Uji Multikolinearitas

N	Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
1.	Penilaian Prestasi Kerja	0,958	1,044	10	Bebas Multikolinearitas
2.	Loyalitas Karyawan	0,958	1,044	10	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari Tabel 3 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

Hasil perhitungan uji prasyarat analisis (uji normalitas dan uji linearitas) dapat disimpulkan bahwa prasyarat uji sebelum melakukan analisis regresi linear berganda dua predictor sudah terpenuhi, sehingga keputusan yang diambil berdasarkan analisis regresi linear berganda dua prediktor nanti tidak rancu atau dapat dipertanggungjawabkan.

3.2 Analisis Data

3.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Varibel	Koefisien Regresi	t	Sig
Konstata	5,332		
Penilaian Prestasi Kerja	0,390	3,636	0,01
Loyalitas Karyawan	0,332	3,598	0,01

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,332 + 0,390X_1 + 0,332X_2$$

Adapun intepetasi dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$a = 5,332$, yang berarti jika penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan dianggap konstan, promosi jabatan akan sama dengan 5,332.

$b_1 = 0,390$, yang berarti jika penilaian prestasi kerja meningkat satu poin, maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,390.

$b_2 = 0,332$, yang berarti jika loyalitas karyawan meningkat satu poin, maka skor promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,332.

3.2.2 Uji t

Uji t dilakukan guan menguji signifikansi pengaruh secara individual variabel independen (penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan) terhadap variabel dependen (promosi jabatan). Adapun uji t yang dilakukan adalah:

3.2.2.1 Penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatn

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,636 > t_{tabel} = 2,012$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan dalam penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Koperasi Simpan Pinjam Dan

Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar” terbukti kebenarannya.

3.2.2.2 Pengaruh loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,598 > t_{tabel} = 2,012$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan dalam loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar” terbukti kebenarannya.

3.2.3 Uji F

Dengan didapatnya $F_{hitung} = 16,445 > F_{tabel} = 3.195$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Penilaian Prestasi Kerja (X_1) dan Loyalitas Karyawan (X_2) terhadap Promosi Jabatan. Dengan demikian model regresi dari variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

3.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan analisis data menggunakan alat bantu program SPSS versi 21.0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,412. Koefisien ini diartikan bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan adalah sebesar 41,2%, sedangkan 58,8% sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

3.2.5 Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif (SE dan SR)

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel penilaian prestasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 50,0% dan sumbangan efektif sebesar 25,0%. Variabel loyalitas karyawan memberikan sumbangan relatif sebesar 14,2% dan sumbangan efektif sebesar 16,2%. Jumlah sumbangan efektif variabel penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan sebesar 41,2 %.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil t_{hitung} variabel Penilaian prestasi kerja sebesar 3,636, variabel loyalitas karyawan sebesar 3,598 dan nilai $t_{tabel} = 2,012$, ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan secara individu.

Berdasarkan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 16,445 dan F_{tabel} sebesar 3,195, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} sehingga H_0 di tolak. Dengan demikian model regresi dari variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Promosi Jabatan

Persamaan regresi linear ganda yang diperoleh adalah $Y = 5,332 + 0,390X_1 + 0,332X_2$.

Dari hasil perhitungan determinasi (R^2) sebesar 0,412, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan) menjelaskan variasi Promosi Jabatan di KSPPS Dana Amannah Karanganyar sebesar 41,2% dan 58,8% dijelaskan oleh faktor dan variabel lain di luar model.

Variabel Penilaian Prestasi Kerja memberikan sumbangan efektif 25,0%. Variabel Loyalitas karyawan memberikan sumbangan efektif 16,2%. Sehingga total sumbangan efektif kedua variabel sebesar 41,2%, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan lebih dari 1 perusahaan atau objek untuk diteliti, sehingga hasil penelitian akan lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel independen mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan.

Dari hasil penelitian diharapkan manajemen KSPPS Dana Amannah dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari karyawannya tersebut. Selain itu untuk

membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan dan promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhra, SD., Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayuwan,. 2015. “*Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (studi pada karwayan departemen Kebijakan Ekonomi dan moneter Bank Indonesia)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 22, No. 1, Mei 2015
- Ghozali, Imam. 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BPFE Undip, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Manajemen SDM Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- .Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta Indonesia.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.