

**TELAAH PUSTAKA PENGARUH PENGALAMAN KERJA,
PRESTASI KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN
TERHADAP PROMOSI JABATAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

ARIF PRABOWO

B 100 160 342

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**TELAAH PUSTAKA PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI
KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI
JABATAN**

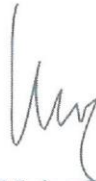
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ARIF PRABOWO
B 100 160 342

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Ma'ruf, M.M
NIK. 337

HALAMAN PENGESAHAN

TELAAH PUSTAKA PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN

oleh:

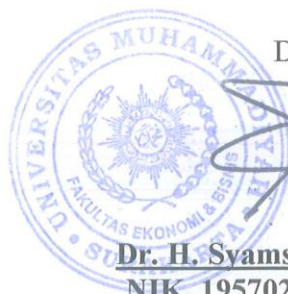
ARIF PRABOWO
B 100 160 342

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 09 Mei 2020
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Drs. M. Nasir, M.M**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. Ma`ruf, M.M**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Zulfa Irawati, S.E., M.Si**
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dekan,

Dr. H. Syamsudin, S.E., M. M
NIK. 19570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi 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, 10 Agustus 2020

Penulis



ARIF PRABOWO
B 100 160 342

TELAAH PUSTAKA PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengalaman kerja, prestasi kerja, dan loyalitas yang dapat mempengaruhi promosi jabatan pada beberapa perusahaan. Jenis penelitian ini merupakan studi kepustakaan atau telaah yang dilakukan untuk memecahkan suatu masalah yang berdasarkan pada penelaah kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Hasil penelitian diketahui bahwa pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Penilaian prestasi kerja perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat serta dapat meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan bakat serta ketrampilan yang dimiliki karyawan. Karyawan yang diimplementasikan loyal dimana dia bekerja pasti memiliki tingkat loyalitas yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, serta termotivasi saat harapannya terpenuhi.

Kata kunci: pengalaman kerja, prestasi kerja, loyalitas karyawan, promosi jabatan

Abstract

This study aims to find out how work experience, work performance, and loyalty can affect job promotions in several companies. This type of research is a literature study or study conducted to solve a problem based on a critical and in-depth review of relevant library materials. The results of the study note that work experience provides learning and increased potential development in good behavior so as to provide a great opportunity for someone to do a better job. Company performance appraisal can take appropriate actions and can improve the skills and develop their employees, in accordance with the potential and talents and skills possessed by employees. Employees who are implemented loyal where they work must have a high level of loyalty indicated to have needs and expectations of the company where they work and are motivated when their expectations are met.

Keywords: work experience, job performance, employee loyalty, job promotion.

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting serta paling bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia. Supaya kinerja karyawan dapat optimal maka perlu adanya promosi jabatan sebagai penghargaan perusahaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Hampir semua karyawan menginginkan kenaikan jabatan maupun promosi jabatan karena apabila seorang karyawan mendapatkan promosi jabatan maka akan ada kepuasan tersendiri yang diperoleh. Werther dan Davis (2003) mengatakan bahwa terjadinya promosi jabatan ketika seorang karyawan diberikan

jabatan yang lebih tinggi dari yang sebelumnya disertai dengan tingginya imbalan serta bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dikerjakan. Semakin tinggi jabatan seseorang maka resiko yang ditanggung juga besar sehingga orang tersebut harus bertanggung jawab penuh dengan apa yang dikerjakan. Sedangkan Hasibuan (2014) menyebutkan proses promosi jabatan merupakan kondisi dimana wewenang serta tanggung jawab terhadap jabatan yang diterimanya lebih tinggi dari sebelumnya serta diikuti dengan meningkatnya kewajiban, hak, status serta penghasilannya. Semakin tinggi suatu jabatan yang diperoleh seseorang maka semakin tinggi juga resiko yang dihadapinya. Maka dari itu orang yang mempunyai jabatan yang tinggi harus siap menghadapi segala apapun yang menjadi resiko dan tanggung jawabnya. Selain itu, Mandiangan dan Rahyuda (2015) menjelaskan bahwa promosi jabatan merupakan kenaikan jabatan disertai dengan peningkatan tanggung jawab dari jabatan yang sebelumnya, promosi jabatan juga berkaitan dengan prestasi kerja dan loyalitas jabatan sangat memengaruhi seseorang dalam mendapatkan promosi jabatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam promosi jabatan diantaranya adalah pengalaman kerja. Jaya dan Adnyani (2020) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang yang sudah mahir dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan memiliki skill yang sudah terampil. Tugas yang diberikan oleh perusahaan dan berhasil diselesaikan dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Adanya pengalaman kerja yang diperoleh karyawan bisa dijadikan sebagai tolak ukur demi mendapatkan promosi jabatan yang diinginkan. Sedangkan Albunsyary, Muninghar dan Riswati (2020) menyebutkan bahwa dengan pengalaman kerja akan mempermudah karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, semakin banyak pengalaman kerja maka manfaatnya cukup banyak terutama memudahkan dalam memperoleh promosi jabatan. Seseorang yang berpengalaman pada umumnya lebih handal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan orang yang tidak berpengalaman karena orang yang berpengalaman sudah terbiasa mengatasi pekerjaan itu sehingga paham apa yang sedang dikerjakannya, berbeda dengan orang tidak berpengalaman. Selain itu Paais (2019) menjelaskan bahwa pengalaman kerja dibutuhkan oleh karyawan karena dengan adanya pengalaman maka timbul dampak positif berupa kemampuan maupun ide-ide baru yang lebih inovatif dari sebelumnya. Tanpa adanya pengalaman yang cukup, seseorang mengalami kesulitan dalam menciptakan suatu ide maupun gagasan karena keterbatasan pengalaman yang dimiliki. Adanya promosi jabatan membuat seorang karyawan yang sudah memiliki jabatan tinggi

lebih dituntut untuk berinovasi supaya tempatnya bekerja dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dari paparan beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kemampuan karyawan yang sudah terasah atau terampil sehingga mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik.

Tidak hanya faktor pengalaman kerja tetapi prestasi kerja juga sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Mandiangan dan Rahyuda (2015) mengungkapkan bahwa prestasi kerja merupakan peningkatan yang ditunjukkan oleh karyawan supaya jabatannya dipromosikan oleh perusahaan karena prestasi kerja merupakan salah satu syarat promosi jabatan. Dalam suatu perusahaan apabila terdapat karyawan yang memiliki prestasi kerja bagus cenderung lebih berpotensi mendapatkan promosi jabatan dikarenakan dengan adanya karyawan yang berprestasi membuat kinerja perusahaan lebih baik. Herijanto, Fiernaningsih, dan Santoso (2019) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dengan baik. Bisa dikatakan bahwa setiap pekerjaan maupun tugas yang sanggup diselesaikan oleh seseorang merupakan suatu prestasi yang baik. Demikian juga dengan orang yang mempunyai prestasi kerja yang baik mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik pula. Sedangkan Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa prestasi kerja bisa dikatakan sebuah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan tanggung jawab penuh. Berdasarkan penjelasan beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil pencapaian dari seseorang yang telah menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaan dengan baik, memuaskan, serta penuh tanggung jawab yang tentunya perlu diberi apresiasi oleh perusahaan.

Selain faktor prestasi kerja dan faktor pengalaman kerja, faktor loyalitas juga berpengaruh terhadap proses promosi jabatan. Mandiangan dan Rahyuda (2015) menjelaskan bahwa sebelum melakukan proses promosi kerja, pihak yang terkait harus mengamati sejauh mana loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Demi menciptakan rasa kebersamaan yang rekat serta nantinya dapat menimbulkan dampak positif, maka untuk itu perlu dilakukan penanaman loyalitas oleh perusahaan kepada karyawannya. Siska dan Suryalena (2017) menyebutkan bahwa loyalitas dapat mengarahkan seorang karyawan menjadi pribadi yang berusaha lebih baik dari sebelumnya dalam upaya meningkatkan kinerja dirinya maupun perusahaan tempatnya bekerja agar mendapatkan promosi jabatan. Adanya karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi membuat perusahaan menaruh kepercayaan lebih kepadanya.

Dengan begitu bagi karyawan yang diberi kepercayaan lebih harus menjaga baik-baik apa yang sudah dilimpahkan kepadanya. Nitisemito (2002) mengemukakan bahwa tingginya loyalitas seorang karyawan bisa dipastikan karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar serta bisa dipercaya. Kesimpulan yang bisa didapat dari beberapa ahli tersebut adalah loyalitas merupakan sifat serius dan percaya yang ditunjukkan oleh karyawan kepada tempatnya bekerja sebagai bukti karyawan tersebut bisa dipercaya sepenuhnya.

Paparan diatas membuat peneliti cukup tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui apakah ada pengaruh yang ditimbulkan dari variabel pengalaman kerja, prestasi kerja, dan loyalitas karyawan terhadap proses promosi jabatan yang ada di beberapa perusahaan. I Gusti Agung Putu Ari Dharma Jaya dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani melakukan penelitian pada tahun 2019 dalam E-Jurnal Manajemen yang berjudul “Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Pada Prime Plaza Hotel” yang hasilnya menyebutkan bahwa pengalaman kerja, prestasi kerja, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Seperti yang diketahui bahwa promosi jabatan merupakan salah satu hal yang didamba-dambakan oleh sebagian besar karyawan. Ada beberapa hal yang dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan diantaranya ada pengalaman kerja yang diperoleh berdasarkan masa kerja yang dilakukan, prestasi kerja berupa keahlian karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maupun kedisiplinan yang diperlihatkan kepada perusahaan, dan yang terakhir yaitu loyalitas berdasarkan bagaimana sikap kerja sama karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

2. METODE

Jenis penelitian kepustakaan atau library research. Sifat penelitian deskriptif dengan pengumpulan data menggunakan data sekunder yaitu jurnal penelitian. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel dependen (promosi jabatan) dan variabel independen (pengalaman kerja, prestasi kerja, loyalitas). Metode analisis yang digunakan dengan teknik analisis isi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian yang diteliti terdiri dari Fikky Chandra Silaban (2016), Listiyo Dwi Wardi Hana (2016), Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi (2017), Alia Dwi Siska

dan Suryalena (2017), Jurtan Latuba dan Moridu (2017), Heri Kristianto (2017), Syamsir (2017), Amalia Purwaningsih, Betty Magdalena (2017), Hariasih, Sari dan Prasetyo (2017), Jaenudin Akhmad (2018), Jaka Santosa dan mohammad Amas Lahat (2018), Ramadhan Yukosyahputra (2018), Angga Harlisma Septianto (2018), Maartje Paais. (2019), Chairul Iskandar. (Tanpa Tahun), Herijanto, Fiernaningsih dan Santoso (2019), Muhammad Lutfi (2019), Hariyanti dan Gantar (2019), Yurasti dan Mahdona (2017), dan Ellis Ferdyna (2019).

3.2 Hasil Analisis

3.2.1 Penelitian Fikky Chandra Silaban (2016)

Pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) kesehatan cabang Pematang Siantar. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi berjumlah 41 orang, dan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, dan analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi linier berganda, korelasi dan koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kompetensi pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar, dari total jawaban responden mengenai kompetensi pegawai berdasarkan indikator-indikator yang terdapat pada setiap dimensi memperoleh nilai rata-rata 4,22 dengan kategori sangat baik. kemudian yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,34 pada dimensi role competency indikator, dan functional competency indikator. Sedangkan untuk yang mendapat nilai rata-rata terendah yaitu 4,05 terdapat pada dimensi role competency. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang promosi jabatan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar, dari total jawaban responden mengenai penilaian prestasi kerja pegawai, keseluruhannya mendapat nilai rata-rata 4,08. Adapun jawaban dengan nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,22 pada dimensi kompetensi. Sedangkan untuk nilai jawaban terendah dengan nilai 3,95 terdapat pada dimensi tugas tambahan. Hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai promosi jabatan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator promosi jabatan dinilai dengan rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik. Adapun dengan jawaban nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,22 pada dimensi

disiplin. Sedangkan jawaban dengan nilai rata-rata terendah dengan nilai 3,95 pada dimensi hasil kerja dan pendidikan. Maka promosi jabatan dapat dikatakan baik, dilihat dari hasil jawaban rata-rata responden.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh $\hat{Y} = 21,407 + 0,372X_1 + 0,471X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel bebas kompetensi pegawai (X_1) dan penilaian prestasi kerja (X_2) terhadap promosi jabatan (Y) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,630$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi dan penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 0,397, artinya baik tidaknya promosi jabatan dapat dijelaskan sebesar 39,7% oleh kompetensi dan penilaian prestasi kerja, selebihnya 60,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti loyalitas, disiplin, pendidikan dan lain-lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil pengujian secara simultan dengan nilai F_{hitung} sebesar 12,501, $> F_{tabel}$ dengan $df = n - k - 1$ ($41 - 2 - 1 = 38$) sebesar 3,24 atau dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar.

Hasil uji hipotesis secara parsial diatas (Uji t), diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel kompetensi (X_1) sebesar 2,484 $> t_{tabel}$ dengan $df = n - k - 1$ ($41 - 2 - 1 = 38$) sebesar 2,024, atau dengan taraf signifikan $0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar. Kemudian pada variabel penilaian prestasi kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,679 $> t_{tabel}$ dengan $df = n - k - 1$ ($41 - 2 - 1 = 38$) sebesar 2,024, atau dengan taraf signifikan $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar.

3.2.2 Listiyo Dwi Wardi Hana (2016)

Pengaruh penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik penelitian yang digunakan adalah kausal. Sampel dalam penelitian ini pegawai Bank Jatim yang berjumlah 98 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

sampling jenuh dikarenakan semua anggota populasi menjadi sampel. Dalam pengambilan data menggunakan kuisioner dengan cara menyebarkan angket keseluruh sampel. Hasil dari pengumpulan data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri yaitu penilaian prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri. Loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri. Secara simultan penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri.

3.2.3 Penelitian Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi (2017)

Pengaruh prestasi kerja, loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah pimpinan perusahaan diharapkan memperhatikan prestasi kerja dari karyawan, dalam hal ini pimpinan perusahaan harus mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersedia untuk melakukan jam lembur apabila ada pekerjaan yang belum sepenuhnya terselesaikan, menunda-nunda pekerjaan yang diberikan dan sesegera mungkin dapat diselesaikan dengan batas waktu yang di tetapkan sehingga menunjukkan suatu prestasi kerja yang memuaskan. Bagi setiap karyawan diharapkan mampu mempertahankan tingkat loyalitas kerja mereka terhadap perusahaan, dengan bantuan dari pimpinan perusahaan yang membina karyawan agar memiliki kedisiplinan untuk menaati peraturan, dengan tidak mendahului pulang yang tidak sesuai dengan jam kerja yang diterapkan perusahaan sehingga menunjukkan loyalitas kerja yang tinggi untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

3.2.4 Alia Dwi Siska dan Suryalena (2017)

Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan (Studi pada karyawan bagian sales executive and counter pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru). Sampel sebanyak 41 responden yaitu Sales Executive and counter dengan teknik sampling yaitu metode sensus.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui 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. 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. 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. 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. 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. 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.

3.2.5 Jurtan Latuba dan Moridu. (2017)

Meneliti tentang analisis pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Banggai. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode Empiris dengan menggunakan populasi dan sampel. Yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi penelitian ini adalah 128 orang karyawan PDAM Kabupaten Banggai, penulis beranggapan bahwa karyawan berperan aktif untuk melaksanakan kegiatan

serta memikirkan bagaimana melakukan pelayanan kepada masyarakat. Sampel dalam penelitian sebanyak 56 orang.

Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel prestasi kerja (X) = 0,393 sedangkan konstant koefisien regresi sebesar 2,774 sehingga apabila dimasukkan dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan koefisien regresi sebagai berikut $Y = 2,774 + 0,393 X$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja (X) mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,393 yang berarti bahwa prestasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap promosi jabatan sebesar 39,3 % dan untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan $t\text{-hitung} = 3,317 > t\text{-tabel} = 2,000$, yang berarti bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PDAM Kabupaten Banggai. Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis terbukti. Berdasarkan dari analisis korelasi diperoleh hasil bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,411 atau 41,1 %, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan kedua variabel yaitu prestasi kerja (X) terhadap promosi jabatan (Y) adalah cukup kuat. Besarnya koefisien determinasi atau adjust R square sebesar 0,154, sehingga koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 15,4 %, ini berarti bahwa sebesar 15,4 % dari variabel bebas yaitu prestasi kerja (X) memberikan kontribusi terhadap promosi jabatan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Banggai, sedangkan sisanya ($100\% - 15,4\% = 84,6\%$) adalah merupakan faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan (Y), yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

3.2.6 Heri Kristianto. (2017)

Pengaruh penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah 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.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil thitung variabel Penilaian prestasi kerja sebesar 3,636, variabel loyalitas karyawan sebesar 3,598 dan nilai ttabel = 2,012, ini berarti thitung > ttabel 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 Fhitung sebesar 16,445 dan Ftabel sebesar 3,195, angka tersebut berarti Fhitung lebih besar dari pada Ftabel 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.

3.2.7 Syamsir (2017)

Tentang pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bosowa Propertindo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bosowa Propertindo dan sampel sebanyak 30 responden

Berdasarkan hasil regresi linear berganda secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel kemampuan, disiplin, kepribadian dan tanggungjawab memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat dari angka signifikan (sig) (0,000) yang berada dibawah 0,05 dan angka Fhitung 9,052 dimana angka Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 2,74 Maka Fhitung > Ftabel hasil ini membuktikan bahwa variabel kemampuan, disiplin, kepribadian dan tanggungjawab berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan, sehingga hipotesis pertama diterima. Berdasarkan hasil regresi linear berganda secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, sedangkan variabel disiplin, kepribadian dan tanggungjawab tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. Dengan begitu variabel kemampuan adalah variabel yang paling berpengaruh dominan, sehingga hipotesis kedua diterima.

3.2.8 Penelitian Amalia Purwaningsih, Betty Magdalena (2017)

Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu

stratified Random Sampling dan Simple Random Sampling. Sampel sebanyak 99 responden.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Prestasi Kerja (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Prestasi Kerja (X1) maka akan berdampak dalam peningkatan Promosi Jabatan (Y), dengan kata lain semakin meningkatnya Prestasi Kerja maka akan ada peningkatan Promosi Jabatan. Pengaruh Prestasi Kerja ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Hasibuan (2014) Prestasi Kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan di promosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Senioritas (X1) dan Prestasi Kerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Panin Bandar Lampung. Senioritas terhadap promosi jabatan mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan yaitu untuk mengurangi terjadinya kecemburuan sosial. Senioritas yang ada di perusahaan masih berpengaruh kuat dalam penentuan promosi jabatan meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator promosi jabatan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Prestasi Kerja (X1) maka akan berdampak dalam peningkatan Promosi Jabatan (Y), dengan kata lain semakin meningkatnya Prestasi Kerja maka akan ada peningkatan Promosi Jabatan. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Senioritas (X1) dan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (X2) maka akan berdampak dalam peningkatan Promosi Jabatan (Y), dengan kata lain semakin efektif dan meningkatnya Senioritas dan Prestasi Kerja maka akan ada peningkatan Promosi Jabatan, begitu juga sebaliknya.

3.2.9 Penelitian Hariasih, Sari dan Prasetyo (2017)

Pengaruh penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada lembaga Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 121 orang sedangkan sampel 55 responden dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling dengan kriteria yaitu pegawai tetap nurul hayat dan pegawai yang berada di dalam kantor dan bukan pegawai lapangan.

Hasil penelitian penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan, pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan, dibuktikan dari hasil Fhitung sebesar 140,376 dan Ftabel sebesar 2,53 pada tingkat signifikan sebesar 0,000

atau lebih kecil dari 5%. Sedangkan penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap promosi jabatan.

3.2.10 Penelitian Jaenudin Akhmad. (2018)

Efektivitas Penilaian Prestasi kerja Karyawan Terhadap Promosi dan Rotasi Jabatan Pada Perusahaan. Metode yang dilakukan dalam menyusun jurnal ini adalah study kepustakaan dan metode observasi. Dalam tinjauan pustaka, dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai literatur, buku majalah, maupun surat kabar. Sedangkan metode observasi, yaitu dengan mencari data-data langsung ke lapangan (sumber data).

Berdasarkan hasil analisis ternyata jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari jumlah karyawan perempuan dimana yang berstatus sipil kawin lebih besar daripada belum kawin. Adapun tingkat pendidikan karyawan rata-rata adalah S-1 dan D-3, dengan usia rata-rata yang tertinggi adalah 30 - 46 tahun. Terbukti ada hubungan dan pengaruh antara variabel disiplin kerja karyawan dan tingkat kehadiran karyawan dimana masing-masing ditunjukkan dengan uji hipotesis sebesar 0,0618 dan 0,033. Terbukti ada hubungan dan pengaruh antara kualitas kerja karyawan dan pengetahuan kerja karyawan terhadap promosi jabatan dimana uji hipotesisnya masing-masing 0,0906 dan 0,0135. Terbukti adanya hubungan dan pengaruh antara variabel loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap promosi jabatan dimana uji hipotesis menunjukkan masing-masing adalah sebesar 0,033 dan 0,0245. Ternyata pengalaman kerja karyawan cukup tinggi dimana karyawan telah bekerja lebih dari 3 tahun jauh lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja beberapa tahun. Ternyata promosi jabatan selalu berdasarkan atas penilaian prestasi kerja yang meliputi disiplin kerja, loyalitas dan dedikasi karyawan.

3.2.11 Jaka Santosa dan mohammad Amas Lahat (2018)

Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan di kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia DKI Jakarta. Dengan jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 40 responden karyawan kantor wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Jakarta. Model skala yang digunakan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja adalah Skala Likert, dimana Skala likert memiliki kebaikan dimana terdapat keragaman tingkat keputusan dengan bobot atau nilai pada setiap jawaban.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi pada penelitian ini, didapatkan nilai r sebesar 0,778 yang mempunyai arti hubungan sangat kuat antara variabel independent yaitu Prestasi Kerja dengan variabel dependent Promosi Jabatan. Nilai R^2 sebesar 0,605 memiliki arti bahwa variasi pada variabel promosi jabatan dapat dijelaskan 60,5%

oleh variabel prestasi kerja, sedangkan 39,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain yang diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan dapat dikategorikan signifikan, dengan determinasi pengaruh yang cukup besar, artinya, jika promosi jabatan dapat ditingkatkan melalui prestasi kerja pegawai.

3.2.12 Penelitian Ramadhan Yukosyahputra (2018)

Pengaruh penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja, senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan di Bank Muamalat Yogyakarta. Sampel yang diambil sebanyak 66 orang karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Yogyakarta.

Hasil membuktikan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan, pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan, senioritas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan sedangkan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Dan secara bersama-sama variabel prestasi kerja, pengalaman kerja, senioritas dan loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Yogyakarta.

3.2.13 Penelitian Angga Harlisma Septianto (2018)

Pengaruh penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Sanbe Farma Cimateme. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 260 orang karyawan PT. Sanbe Farma dan sampel sebanyak 72 responden.

Penilaian prestasi kerja pada PT. Sanbe Farma Cimateme dengan indikator : Kuantitas kerja dan Kerjasama termasuk dalam kriteria cukup. Namun dalam indikator : Kualitas kerja, Hubungan kerja dan Penyesuaian kerja masih dinilai kurang. Loyalitas karyawan pada PT. Sanbe Farma Cimateme dengan indikator : Tekad dan taat pada peraturan, Sanggup mematuhi peraturan, Sanggup melaksanakan pekerjaan dengan baik, Siap menerima resiko dan Memiliki mental yang baik termasuk kedalam kriteria cukup akan tetapi dalam indikator : Siap bereaksi atas pengalaman kerja masih dinilai kurang. Promosi jabatan berada pada PT. Sanbe Farma Cimateme dengan indikator : Pengalaman kerja meningkatkan kemampuan, Mampu bekerja sendiri, Pendidikan formal perlu dan Pendidikan sesuai dengan spesifikasi jabatan termasuk kedalam kriteria cukup. Namun dalam indikator: Pengalaman kerja menambah pengetahuan dan Cakap, kreatif dan inovatif masih dinilai kurang. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyal Karyawan. Penilaian Prestasi Kerja memberikan kontribusi atau pengaruh

terhadap motivasi karyawan, dimana semakin baik penilaian prestasi kerja membuat loyalitas karyawan semakin tinggi.

3.2.14 Maartje Paais. (2019).

Meneliti tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tahun 2018 dan responden sebanyak 43 orang.

Hasil pengujian hipotesis parsial kedua menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.407 > 1.681$ maka H_0 ditolak. Jadi pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Terlihat bahwa pengalaman kerja karyawan hal penting untuk menentukan promosi jabatan pada karyawan di lokasi penelitian. Penelitian Becker (2010) dan Ali (2012) menyatakan hal yang sama mengenai prestasi kerja, yaitu terdapat pengaruh parsial antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan yang ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar $134.932 > 3,21$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti dengan adanya penilaian prestasi kerja dan pengalaman kerja yang sesuai maka akan mampu meningkatkan kesempatan promosi jabatan pada karyawan di lokasi penelitian.

3.2.15 Chairul Iskandar. (Tanpa Tahun)

Meneliti tentang Pengaruh prestasi kerja dan kenaikan pangkat terhadap promosi jabatan pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Sumenep. Populasi sebanyak 126 responden dan sampel 96 responden. Sesuai dengan masalah tersebut, data yang digunakan berupa kuesioner, observasi dan dokumentasi yang kemudian dianalisis menjadi data yang dapat diterjemahkan dan dapat dimengerti dan dianalisa secara kuantitatif.

Berdasarkan hasil analisis diketahui prestasi pegawai telah baik 42,36%, terlihat dari kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan untuk berkinerja tinggi, serta kemampuan dalam melaksanakan kegiatan program terlaksana dengan baik. Kenaikan pangkat pegawai yang di promosikan telah baik 41,84%, terlihat penghargaan yang diberikan kepada pegawai dengan memperoleh pengakuan atas kinerjanya. Promosi jabatan pegawai telah baik 39,58%, terlihat pada kesetiaan dalam melaksanakan kegiatan dikerjakan dengan penuh dedikasi yang tinggi. Model anova data yang ada menunjukkan uji – F sebesar 57,133 dengan sig. 0,000. Sedangkan nilai sig. uji – F yang lebih kecil ($<$)

dari $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dan kenaikan pangkat pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai secara simultan.

3.2.16 Herijanto, Fiernaningsih dan Santoso. (2019)

Meneliti tentang pengaruh prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Perum Jasa Tirta I Malang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan sampel sebanyak 40 responden.

Penelitian ini menguji pengaruh prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap promosi jabatan di Perum Jasa Tirta I Malang, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan promosi jabatan, karena semakin baik prestasi dan disiplin kerja karyawan maka karyawan berhak untuk dipromosikan, dan telah di buktikan dengan beberapa uji pada penelitian ini berpengaruh terhadap promosi jabatan. Bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan di Perum Jasa Tirta I Malang, kemudian disiplin kerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Perum Jasa Tirta I Malang, maka uji hipotesis ini mengindikasikan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Jadi variabel Prestasi kerja dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Promosi Jabatan pada Perum Jasa Tirta I Malang.

3.2.17 Muhammad Lutfi. (2019)

Pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro. Dengan demikian populasi perlu ditentukan untuk mengetahui apa yang di teliti. Peneliti telah menggunakan semua pengurus pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro, karena peneliti memilih judul penelitian pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro, sehingga peneliti menfokuskan pada pengurus lembaga.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan mengenai pengaruh prestasi kerja (X) karyawan terhadap promosi jabatan (Y) pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro dengan nilai signifikansi variabel prestasi kerja (X) dan promosi jabatan (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai p value $0.000 < 0.05$. Hal itu menyatakan bahwa variabel prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro. Hasil nilai R, sehingga nilai R dapat diketahui bahwa besarnya

koefisien regresi variabel prestasi kerja (X) sebesar 0.749 (sangat tinggi/sangat kuat). R Square sebesar 0.564 (kontribusinya sebesar $0.564 \times 100 \%$), hal ini menginformasikan bahwa variabel prestasi kerja (X) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel promosi jabatan (Y) sebesar 56,4 % dan sisanya 43,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dapat diartikan bahwa prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh 56,4% terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro. Prediksi prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Yayasan Nurul Hayat cabang Bojonegoro.

3.2.18 Penelitian Hariyanti dan Giantar (2019)

Pengaruh loyalitas, prestasi kerja, dan senioritas terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto LTD di Bali. Sampel yang digunakan sebanyak 77 karyawan dengan teknik sampling jenuh dan pengambilan data dengan wawancara serta kuesioner.

Hasil penelitian membuktikan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto Ltd di Bali. Hasil tersebut mengindikasikan kesempatan untuk mendapat promosi jabatan akan semakin tinggi jika seseorang memiliki loyalitas tinggi. (2) Prestasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto Ltd di Bali. Hasil tersebut mengindikasikan makin baik prestasi yang dimiliki dan dihasilkan karyawan, maka akan makin tinggi kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan. (3) Senioritas mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto Ltd di Bali. Hasil tersebut mengindikasikan jika seseorang karyawan dalam perusahaan tergolong karyawan senior maka kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan akan makin tinggi.

3.2.19 Penelitian Yurasti dan Mahdona. (2017)

Tentang pengaruh prestasi kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan terhadap promosi jabatan di RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat. Sampel yang diteliti sebanyak 65 orang diambil dengan teknik total sampling atau metode sensus. Teknik pengumpulan data dengan cara: studi pustaka, observasi dan penyebaran kuesioner, dimana responden mengisi pernyataan yang peneliti sediakan. Data diolah dengan program SPSS.

Berdasarkan hasil setelah dilakukan penelitian diketahui bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat dengan koefisien regresi 4,453 dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat karena nilai koefisien regresi sebesar 0,227 dan nilai signifikansi $0,822 > \alpha 0,05$. Pendidikan tidak berpengaruh signifikan

terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat dengan koefisien regresi 0,610 dan nilai signifikansi $0,545 > \alpha 0,05$). Prestasi kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat dengan nilai F sebesar 11,801 dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Secara simultan variabel prestasi kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,435 ini berarti kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 43,5%. Selebihnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

3.2.20 Ellis Ferdyna (2019)

Effect of Work Experience and Work Achievement to Position Promotion For Young Employees in Bukopin Sharia bank Sidoarjo Branch. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap promosi jabatan sedangkan secara simultan variabel pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,537, hal ini berarti tingkat asumsi variabel promosi jabatan dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja sebesar 53,7% dan 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis study pustaka membuktikan dari hasil penelitian terdahulu Yurasti dan Mahdona. (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Hariasih, Sari dan Prasetyo (2017) dan Maartje Paaïs. (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dengan demikian dalam penerimaan karyawan pihak perusahaan harus benar-benar jeli dalam melaksanakan seleksi kepada para karyawan yang akan diterima dan dipekerjakan di perusahaan.

Hal ini sesuai dengan teori Mulyawati (2008) menyatakan dalam organisasi perusahaan, manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Perusahaan yang ingin menjadi sukses, membutuhkan syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki oleh

para karyawannya. Dalam penerimaan karyawan diperlukan ketelitian dalam penyeleksian karyawan baru. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan harus pandai dalam memilih strategi yang utamanya melakukan perencanaan SDM, pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajer atas tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Perusahaan harus benar-benar memahami dalam penerimaan karyawan, kualifikasi calon karyawan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimiliki, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggungjawab. Berbekal pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyeleksi tugasnya.

3.3.2 Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

Hasil analisis study pustaka memberikan bukti dari hasil penelitian terdahulu Fikky Chandra Silaban (2016), Listiyo Dwi Wardi Hana (2016), Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi (2017), Alia Dwi Siska dan Suryalena (2017), Jurtan Latuba dan Moridu. (2017), Heri Kristianto. (2017), Syamsir (2017), Yurasti dan Mahdona. (2017), Hariasih, Sari dan Prasetyo (2017), Jaenudin Akhmad. (2018), Jaka Santosa dan mohammad Amas Lahat (2018), Angga Harlisma Septianto (2018), Maartje Paais. (2019), Chairul Iskandar. (Tanpa Tahun), Herijanto, Fiernaningsih dan Santoso. (2019), Muhammad Lutfi. (2019) dan Hariyanti dan Giantar (2019) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Dengan demikian hasil tersebut sesuai dengan teori mangkuprawira (2004) yaitu prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang. Pelaksanaan prestasi kerja di dalam suatu perusahaan sangatlah penting, dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengembangan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan, minat seorang pekerja, kemampuan dan

penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Hasil tersebut membuktikan bahwa dengan penilaian prestasi kerja perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan bakat serta ketrampilan yang dimiliki karyawannya. Dengan demikian dalam penilaian prestasi kerja karyawan harus memiliki beberapa indikator yaitu kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggungjawab serta loyal pada perusahaan.

3.3.3 Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis study pustaka membuktikan dari hasil penelitian terdahulu Listiyo Dwi Wardi Hana (2016), Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi (2017), Alia Dwi Siska dan Suryalena (2017), Heri Kristianto. (2017), Angga Harlisma Septianto (2018), dan Hariyanti dan Giantar (2019) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dengan demikian karyawan yang merasa puas pasti memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Menurut Djodiismanto (2007:2), ada empat cara meningkatkan loyalitas: a) Perhatian khusus kepada karyawan khusus. Ini bisa diimplementasikan dengan cara menaikkan jabatan dan meningkatkan gaji. Untuk mengetahui perkembangan karyawan, perusahaan harus memantau kerja karyawan. Karyawan berkualitas harus diberikan kompensasi positif, salah satunya bonus. Cara ini akan mengikat karyawan untuk enggan pindah kerja karena semua kebutuhan sudah dipenuhi perusahaan. b) Membangun nilai kekeluargaan. Nilai ini bisa dibangun dengan cara makan siang bersama karyawan terpilih. Tidak perlu setiap hari, makan siang bersama bisa dilakukan dalam satu bulan atau minggu sekali. Dari sini akan terbangun keakraban antara karyawan dengan pemimpin. Dalam kondisi akan terlontar pembicara-pembicara non formal yang membuat suasana menjadi santai dan akrab. c) Meningkatkan karier. Menaikan jabatan karyawan berprestasi sangat perlu dilakukan, karena itu merupakan satu kebanggaan. Karyawan paling senang bila mereka menduduki jabatan yang lebih tinggi. Ini merupakan satu prestasi kerja, dengan imbalan ini mereka akan meningkatkan semangat kerja. Jangan biarkan karyawan berprestasi pindah kerja, karena mereka adalah aset perusahaan yang nilainya tidak kalah

dengan keuntungan. d) Analisa. Dengan menganalisa keadaan karyawan pemimpin akan tahu kondisi dan tingkat kebutuhan karyawan. Setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan berbeda-beda. Dalam memenuhi kebutuhan karyawan tidak bisa disamaratakan, setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan berbeda-beda. Tingkat kebutuhan karyawan berusia 22-25 tahun, di mana mereka baru lulus kuliah dan belum menikah berbeda dengan karyawan berusia 30-35 tahun. Karyawan berusia 22-25 tahun mempunyai sifat ingin belajar dan tingkat kebutuhan terhadap materi masih kecil. Karyawan pada level ini lebih cocok jika berikan learning center atau pendidikan tambahan. Pendidikan tambahan akan menjadi bekal pengembangan karier. Berbeda dengan karyawan berusia 30-35 tahun.

Dengan demikian membuktikan bahwa karyawan yang diimplementasikan loyal dimana dia bekerja pasti memiliki tingkat loyalitas yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, serta termotivasi saat harapannya terpenuhi.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Hal ini pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, yang mana seorang karyawan pasti memiliki motivasi yaitu tinggi dalam melakukan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai.
- 2) Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Hasil tersebut membuktikan bahwa dengan penilaian prestasi kerja perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan bakat serta ketrampilan yang dimiliki karyawannya. Dengan demikian dalam penilaian prestasi kerja karyawan harus memiliki beberapa indikator yaitu kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggungjawab serta loyal pada perusahaan.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan. Karyawan yang diimplementasikan loyal dimana dia bekerja pasti memiliki tingkat loyalitas yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, serta termotivasi saat harapannya terpenuhi.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan dalam pelaksanaan promosi jabatan hal yang paling sensitif adalah keterbukaan perusahaan kepada perusahaan maupun pegawai.
- 2) Bagi perusahaan dalam promosi jabatan sebaiknya lebih memahami faktor-faktor pembentukan pengalaman kerja, penempatan kerja dan perlakuan yang baik dari pimpinan maupun karyawan.
- 3) Dalam promosi jabatan bagi karyawan untuk memandang kriteria dan seleksi yang ketat agar tidak terjadi kesenjangan diantara sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albunsyary, Achmad, Muninghar, dan Fatimah Riswati. Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetensi SDM dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Personel Polsek Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, Vol. 3, No. 1, pp. 19-37.
- Desmita, Lusia, dan Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Dealer Mobil Toyota (Studi Pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru). *JOM FISIP*, Vol. 5.
- Hana, Listiyo Dwi Wardi. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank Jatim Kediri. *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Hariasih, Misti, Herlinda Maya Kumala Sari, dan Totok Dwi Prasetyo. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 3, No. 2, ISSN. 2338-4409, pp. 114-135.
- Hariyanti, Azyyati Umi, dan I Gusti Ayu Ketut Giantari. (2019). Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT> Pacto LTD di Bali. *E-jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, pp. 4504 - 4532.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Herijanto, Pudji, Nilawati, dan Eko Boedhi Santoso. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol. 13, No.1, pp. 34-39.
- Jaya, I Gusti Agung Putu Ari Dharma, dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2020). Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh

- Terhadap Promosi Jabatan Pada Prime Plaza Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3, pp. 1028 - 1048.
- Kristianto, Heri. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar.
- Latuba, Jurtan, dan Irwan Moridu. Analisi Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banggai. *Jurnal EMOR*, Vol. 2, No. 2, pp. 131-150.
- Mandiangan, E., dan Rahyuda, A. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5, pp. 1386–1405.
- Paais, Maartje. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon. *Jurnal EKSEKUTIF*, Vol. 16, No. 2, pp. 399-414.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta. Vol. 1, No. 17.
- Silaban, Fikky Chandra. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*, Vol. 5, No. 2, ISSN. 2338-4328, pp. 1-7.
- Siska, Alia Dwi, dan Suryalena. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian *Sales Executive and Counter* Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, Vol. 4, No. 2, pp. 4-5.
- Sungkono, Sandra Wijayanti, dan IGA Manuati Dewi. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 4, ISSN 2302-8912, pp. 1991-2017.
- Syamsir. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bosowa Propertindo. *Jurnal Riset Edisi XV UNIBOS Makassar*, Vol. 3, No. 4, pp. 126-141.
- Triani, Zaenab Paska, C. Syah S. Indrawati, dan Susantiningrum. Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* E-ISSN 2614-0349.