

Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Skadron-31/ SERBU Di Kota Semarang

Yuda Wibawa¹, Arini Novandalina², Rokhmad Budiyo³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

Jalan Menoreh Utara Raya No. 11 Semarang

e-mail: 1ayuda3868@gmail.com, 2arini.novandalina@gmail.com,
3rokhmad.budiyono6@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia saat ini merupakan faktor dan aset terpenting dari sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan di Skadron-31/ SERBU di Kota Semarang. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Skadron-31/ SERBU di Kota Semarang berjumlah 75 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dimana nilai t hitung sebesar $2,833 > t$ tabel $1,665$ dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dengan nilai t hitung sebesar $2,979 > t$ tabel $1,665$. Saran yang bisa diberikan adalah diharapkan memperhatikan prestasi kerja dari karyawan dimana pimpinan perusahaan harus mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bersedia untuk melakukan jam lembur apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan

Kata kunci: *Prestasi Kerja, Loyalitas Karyawan dan Promosi Jabatan*

Abstract

Human resource management is currently the most important factor and asset of a company. This research aims to determine the influence of work performance and employee loyalty on job promotions at Squadron-31/SERBU in Semarang City. The population of this study was all 75 employees of Squadron-31/ SERBU in Semarang City. The sampling technique used is the saturated sampling technique. The methods used are classical assumption tests, multiple linear regression tests and hypothesis tests. The research results showed that work performance had a significant effect on job promotions where the calculated t value was $2.833 > t$ table 1.665 and loyalty had a significant effect on job promotions with a calculated t value of $2.979 > t$ table 1.665 . The advice that can be given is to pay attention to employee work rest, where company leaders must encourage employees to carry out their work and be willing to do overtime hours if there is work that has not been completed.

Keywords: *Work Performance, Employee Loyalty and Position Promotion*

1. PENDAHULUAN(12 point)

TNI AD sebagai bagian integral TNI mempunyai tugas pokok menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Pusat Penerbangan TNI Angkatan Darat Skadron 31 di Semarang adalah kesatuan yang memiliki sarana penerbangan dan bertugas mendukung mobilitas TNI Angkatan Darat. Untuk menjalankan tugasnya tersebut personel merupakan faktor dominan dalam skala besar maupun kecil. Pada satuan kerja berskala besar, personel dipandang sebagai unsur yang sangat penting dan sangat menentukan, kinerja satuan akan menjadi semakin baik, apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Hasibuan Malayu S.P (2018).

Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusiannya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dibutuhkan, dihargai, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan output yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut Hasibuan (2018).

Demi menunjang keberhasilan dari program promosi jabatan pada suatu perusahaan, perlu adanya penilaian dari beberapa aspek, diantaranya loyalitas serta prestasi kerja. Kedua aspek ini memiliki pengaruh terhadap program promosi jabatan. Apabila prestasi kerja seorang karyawan memiliki peningkatan yang cukup signifikan dan memiliki waktu (periode tertentu) yang cukup, sebagai dasar pertimbangan maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan ke tingkat kerja yang lebih tinggi. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi salah satunya dapat terlihat dari tingkat loyalitas karyawannya, dimana tingkat loyalitas mengacu pada komitmen seseorang diperusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi berarti memiliki etos kerja yang tinggi pula terhadap perusahaan di tempat ia bekerja (Mirayanti, 2019).

Semangat kerja yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian diakibatkan oleh pemberian promosi yang objektif. Promosi dilakukan untuk menjamin stabilitas kepegawaian yang direalisasikan kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur. Dengan adanya target promosi, maka seorang karyawan akan terus mengembangkan potensi yang dimiliki hingga taraf maksimal, hal yang perlu dikembangkan adalah prestasi kerja ke tingkat yang lebih tinggi. Hasibuan (2018).

Pimpinan Skadron-31/ SERBU telah mempromosikan beberapa karyawannya selama periode waktu tertentu. Namun promosi yang dilakukan tidak sesuai dengan target promosi yang telah direncanakan, sehingga akan berimplikasi pada perencanaan perusahaan di masa yang akan datang. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mempertimbangkan ke objektifan dari promosi yang akan dilakukan. Dalam hal ini, peneliti mengetahui permasalahan mengenai loyalitas dan prestasi kerja serta promosi jabatan pada Pusat Penerbangan TNI Angkatan Darat Skadron 31 di Semarang permasalahan yang terjadi di Skadron-31/ SERBU ini banyaknya atasan yang tidak mengerti tentang situasional lingkungan dalam situasi kerja, yakni kemampuan analitis dan kemampuan untuk fleksibel dalam melakukan penilaian. Dimana karyawan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dengan hanya melihat dari satu kriteria penilaian, yang pada dasarnya karyawan tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria lainnya.

Selain itu, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, cenderung lebih bersifat aktif dalam pengetahuan kognitif maupun tindakan-tindakan konatif yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan. Jika sistem promosi yang di terapkan tidak mencerminkan rasa keadilan bagi karyawan tentu akan berimplikasi pada menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, uraian penelitian tersebut perlu dikuatkan dengan penelitian lebih lanjut mengenai persepsi loyalitas dan prestasi kerja terhadap karyawan serta adakah hubungan keduanya secara simultan dan signifikan terhadap promosi jabatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Andhara et al. (2019) loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dan juga menurut Mirayanti (2019) bahwa penelitian loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2020) dimana loyalitas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Sedangkan pada variabel prestasi kerja menurut penelitian Purwaningsih dan Magdalena (2018) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dan juga menurut Triani et al. (2019) yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Ida dkk (2019) menunjukkan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

2. METODE (12 point)

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Skadron-31/ SERBU di Kota Semarang berjumlah 75 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena jumlah sampel sama dengan populasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Regresi linier berganda dan Uji Hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Normalitas

Pengujian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 1: Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

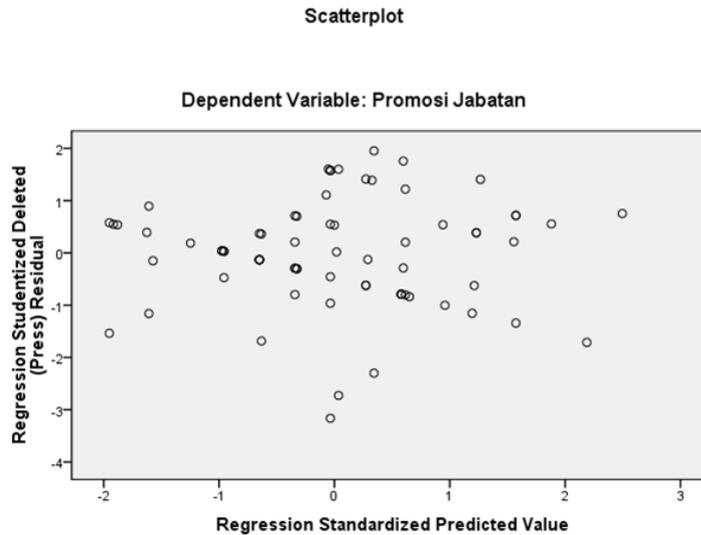
		Unstandardized Predicted Value
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	20.9466667
	Std. Deviation	1.05078271
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.628
Asymp. Sig. (2-tailed)		.825

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji normalitas dapat diketahui Kolmogorov Smirnov Nilai Sig(0,825)>0.05 mempunyai arti bahwa data berdistribusi normal.

3.2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1: Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat gambar scatterplot maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Tabel 2: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.040	3.122		2.255	.027
	Prestasi Kerja	.342	.121	.299	2.833	.006
	Loyalitas Karyawan	.323	.108	.315	2.979	.004

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji regresi linier berganda pada diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,040 + 0,342X_1 + 0,323X_2$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,040 menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dan loyalitas karyawan jika nilainya 0 maka promosi jabatan memiliki tingkat kinerja sebesar 7,040.

- b. Nilai koefisien BM (β_1) sebesar 0,342 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan prestasi kerja sebesar 1 kali maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,342 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- c. Nilai koefisien BM (β_2) sebesar 0,323 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan loyalitas karyawan sebesar 1 kali maka promosi jabatan akan meningkat sebesar 0,323 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3.4. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat

Table 3: Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.040	3.122		2.255	.027
	Prestasi Kerja	.342	.121	.299	2.833	.006
	Loyalitas Karyawan	.323	.108	.315	2.979	.004

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Dari tabel 3 dapat dilihat kekuatan hubungan yang terjadi diantara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel prestasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,833 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena t hitung 2,833 > t tabel 1,665; signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,006<0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,342; maka hipotesis pertama yang berisi menyatakan bahwa “Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Skadron-31/ SERBU di Kota Semarang” terbukti.

b. Loyalitas Karyawan

Hasil statistik uji t untuk variabel loyalitas karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,979 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena t hitung 2,979 > t tabel 1,665; signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,004<0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,323; maka hipotesis kedua yang berisi menyatakan bahwa “Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Skadron-31/ SERBU di Kota Semarang” terbukti.

3.5. Uji Goodness Of Fit (Uji Kelayakan Model)

Penjelasan hasil uji kelayakan model adalah sebagai berikut:

Tabel 4: Uji Goodness *Of Fit* (Uji Kelayakan Model)ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81.707	2	40.853	10.210	.000 ^a
Residual	288.080	72	4.001		
Total	369.787	74			

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

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Dari tabel 4 hasil pengujian yang didapat yaitu Fhitung 10,210 dan Sig 0,000a, karena Fhitung 10,210 > dari Ftabel 3,12 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Apabila nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model sudah sesuai ketentuan.

3.6. Koefisien Determinasi (R²)

Penjelasan hasil Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5: Koefisien Determinasi (R²)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.199	2.000

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

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,221. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 22,10% Promosi Jabatan pada Skadron-31/ SERBU di Kota Semarang dapat dijelaskan oleh variasi Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan, sedangkan sisanya sebesar (100% - 22,10% = 77,90%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

4. KESIMPULANDAN SARAN

a. Kesimpulan

Hasil analisis data yang telah dijelaskan terhadap seluruh data yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di Skadron-31/ SERBU di kota Semarang

b. Saran

Saran yang bisa diberikan adalah pimpinan Skadron-31/ SERBU harus mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mampu mempertahankan tingkat loyalitas terhadap Skadron-31/ SERBU dan diharapkan loyalitas karyawan tinggi untuk mencapai tujuan di Skadron-31/ SERBU.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambon, Maartje Paais. (2019). "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara". *Diponegoro Journal Of Management*, 18(3), 81-83.
- Andhara, Sona De. Hamidah, Nayati Utami., Yuniadi, Mayowan. (2019), "Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 22. No.1.
- Aprianto, Ronal dan Suwarno. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmu Ekonomi Global Masa Kini*. Vol. 24 No. 1 : 59.
- Aristarini, Luh. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *E-Journal Bisma. Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 2. No 2 (hlm 1-8).
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Fachira, et.al (2020). "Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karywan (Studi Kasus : PT. BRI (PERSERO) TBK Kantor Cabang Manokwari)". *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 583-596.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Hasibun, S.P Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *Jurnal*.
- Mirayanti. (2019). "Pengaruh Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan serta Kinerja terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Tolitoli". *E-Jurnal Katalogis*. Vol 3. No 1.
- Purwaningsih, Amalia., Magdalena, Betty. 2018 .Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan. vol. 3. no 1..
- Sembiring, Hendri. 2020. "pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan," no. 1: 14.