

# Egit Prayitno dkk (PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI RIGID BOX TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. SATYAMITRA KEMAS LESTARI TBK.)

*by Library Referensi*

---

**Submission date:** 15-Feb-2024 09:28AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2288654215

**File name:** hadap\_Promosi\_Jabatan\_Pada\_PT.\_Satyamitra\_Kemas\_Lestari\_Tbk..pdf (780.88K)

**Word count:** 7322

**Character count:** 41401



**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI RIGID BOX TERHADAP PROMOSI  
JABATAN PADA PT. SATYAMITRA KEMAS LESTARI TBK.**

**Egit Prayitno**

[prayitnoegit@gmail.com](mailto:prayitnoegit@gmail.com)

**Christina N. Sihombing**

[natalina.christina25@gmail.com](mailto:natalina.christina25@gmail.com)

**Frangky Y. Sitorus**

[franksitorus@gmail.com](mailto:franksitorus@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Indonesia

**Abstract**

*This research study is intended to provide information related to the impact of research on performance appraisal and employee loyalty in the Rigid Box Production Section on promotions at PT. Satyamitra Kemas Lestari. Descriptive quantitative methods and data collection techniques, namely questionnaires, are the methods in this research study. A computer application called SPSS with version 24 is a tool for analyzing the data found in this research study. The findings in this research study are the t test (partial) of the Job Performance Assessment variable (X1) for Promotion (Y) with the findings of t count & t table of 17,620 & 1,990, the conclusion is that Ha is rejected and Ho is accepted, the impact of variable X1 on variable Y of the findings of the multiple regression table, the beta column is 0.891 or 8.91%. t test findings (partial) for the variable Employee Loyalty (X2) on Promotion (Y) obtained t count & t table a total of 24,662 & 1,990 the conclusion is that Ha is rejected and Ho is accepted, the impact (X2) on (Y) findings from the multiple regression table, the beta column is 0.939 or 93.9%. Adjust R Square value = 0.879 with exposure to Performance Appraisal (X1) and Employee Loyalty (X2) on Promotion (Y) of 87.9%, the remaining 12.1% is affected by other factors not examined in this research study.*

*Keywords: Job Performance, Employee Loyalty and Promotion*

## I. Pendahuluan

**Tujuan** bisnis jangka panjang **suatu perusahaan** dapat tercapai apabila terdapat kaitan untuk saling bersatu dan tiada dapat terpisahkan sangat erat terkait hubungan saling untung serta loyal terhadap perusahaan apabila semua kebutuhan setiap karyawan terpenuhi dikarenakan karyawan merupakan sumber daya utama bagi perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan sangatlah berperan penting dalam setiap aspek dalam kegiatan diperusahaan yang akan memajukan perusahaan. Oleh karena itu manusia amat dibutuhkan dalam menjalankan sebuah usaha, dalam jangka singkat hingga jangka yang panjang. Sumber daya manusia dididik untuk mampu menjalankan tugas dan kewajiban dalam lingkungan pekerjaan. Tanggungjawab penuh dibebankan padanya serta semua pekerjaan harus dapat terselesaikan dengan amanah yang diembankan. Paparan dari Flippo (2013) loyalitas ialah hal yang terkait dengan manusia serta amanah yang dibebankan padanya untuk segera diselesaikan dengan menaikkan kualitas pekerjaan dari yang sebelumnya dengan bantuan sosialisasi dan penimbaan ilmu terkait pekerjaan yang dijalankan.

Pada dasarnya semua perusahaan didirikan untuk meningkatkan produktifitas, dalam hal itu maka perlu adanya dorongan kuat dari karyawan dalam memajukan serta membuat perusahaan tersebut berkembang. Dalam peningkatan produktivitas kerja, perusahaan mengharapkan timbal balik dari karyawannya dengan adanya prestasi kerja serta loyalitas karyawan yang menjadikan keuntungan bagi semua pihak. Paparan dari Hasibuan (2015), usaha serta prestasi kerja ialah dua hal yang saling berkaitan serta menjadikan sebuah pekerjaan terasa nikmat. Prestasi yang diraih nantinya ialah buah dari usaha yang dijalankan oleh pegawai untuk memperoleh hasil dan kenaikan wujud peran yang dijalankan dalam dunia pekerjaan.

Promosi jabatan merupakan hal yang paling ditunggu-tunggu dan diidamkan oleh semua pekerja karena bagi setiap individu bahwa promosi jabatan merupakan suatu imbalan bagi karyawan oleh perusahaan atas prestasi kerja selama mereka terlibat dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dimasa pandemi COVID-19 ini promosi jabatan sangat sulit didapatkan dikarenakan adanya ketidakpastian yang terjadi pada semua sektor bisnis akibat adanya efek dari pandemi COVID-19, dimana fungsi organisasi terhambat dan ekonomi setiap perusahaan juga terhambat dikarenakan hal tersebut. Pada akhirnya, semua bisnis demi mempertahankan fungsi-fungsi organisasi terutama secara structural maka dibutuhkan regenerasi kepemimpinan dengan cara melakukan promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi, namun terkadang promosi dilakukan tergantung posisi jabatan di perusahaan tersebut ada atau tidak. Promosi ditujukan demi meningkatkan rasa tanggung jawab yang besar bagi karyawan dan perusahaan atas setiap keputusan yang dibuat. Maka menurut pendapat Lai (2012), bahwa perspektif suatu organisasi memiliki tujuan untuk melakukan promosi jabatan pada setiap karyawan yang memiliki kompetensi demi terciptanya kemajuan bagi organisasi, maka dalam memenuhi kebutuhan perusahaan agar membubukan potensi tenaga kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki, maka sebuah jabatan baru yang akan diduduki pegawai dengan prestasi yang lebih akan menjadikan pegawai lebih telaten serta handal dalam mengembangkan diri untuk memajukan kualitas pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan pada lokus penelitian, penulis mengidentifikasi bahwa promosi jabatan terus dilakukan seiring dengan adanya pertumbuhan organisasi dan kepentingan

dalam meningkatkan produktivitas. Maka demi terciptanya keterlibatan dan saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan, penulis berpendapat bahwa sangatlah penting dilakukan promosi jabatan sesuai dengan kebutuhan dan kelayakan karyawan dalam mengemban tanggung jawab dalam pekerjaannya, karena penulis meyakini bahwa promosi jabatan mampu meningkatkan produktivitas serta mampu meningkatkan kinerja organisasi.

PT. Satyamitra Kemas Lestari ialah perusahaan yang dilaksanakan untuk mengadakan pekerjaan yang baik serta menyatakan kelayakan dari pekerja yang ada dibawah naungannya. PT. Satyamitra Kemas Lestari ialah perusahaan yang mengadakan karton dalam bidang produksinya serta akan dipasarkan untuk masyarakat (*corrugated carton box*) serta bungkusan *offset* yang barangnya bisa diadakan untuk bungkusan barang lain dan terjamin ke higienisan serta kebersihannya. Kajian penelitian ini terkait dengan jabatan karyawan yang dipromosikan serta menaikkan kinerja dari karyawan yang menjadikan keinginan dalam memahami dan mengadakan jabatan yang berkualitas. Jabatan yang memiliki keadaan baik serta berpengaruh untuk mengadakan perusahaan yang berkualitas serta mengadakan pengetahuan yang berguna untuk mengembangkan diri agar lebih baik.

Tujuan dari Penelitian ini ialah agar diperoleh informasi terkait dampak penilaian prestasi kerja bagian produksi rigid box terhadap promosi jabatan pada PT. Satyamitra Kemas Lestari Tbk, diketahui informasi terkait pengaruh loyalitas karyawan bagian produksi rigid box terhadap promosi jabatan pada PT. Satyamitra Kemas Lestari Tbk, serta diketahui informasi terkait pengaruh penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan bagian produksi rigid box terhadap promosi jabatan pada PT. Satyamitra Kemas Lestari Tbk..

42

## 2. Uraian Teori

### A. Penilaian Prestasi Kerja

#### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Paparan dari Sikula (2015:57) prestasi kerja ialah hal baik yang diperoleh dari melaksanakan kegiatan yang diadakan secara berkepanjangan serta meraih perolehan keuangan atau pujian dari atasan. Paparan dari Yoder (2015:43) ialah keadaan yang berkualitas untuk kenaikan penjualan atau kemunculan ide yang bisa menimbulkan perusahaan memperoleh untung dari kecerdasan yang dimiliki. Paparan oleh Dessler (2015:523) bahwa harga yang harus dinilai oleh perusahaan terkait pencapaian yang dimiliki oleh seorang pekerja dan mengadakan keadaan dalam kenaikan jabatan atau keadaan yang baik dalam mengharumkan nama perusahaan. Paparan dari Sastrohadwiryo (2013:243) ialah pencapaian baik yang diraih oleh seorang karyawan dengan cara yang baik dengan menaikkan kualitas kerja selama proses pekerjaan diadakan.

Paparan dari Hasibuan (2015:87) ialah terkait dengan cara yang dilaksanakan karyawan sebuah bidang untuk mengadakan kenaikan nilai dari pekerjaan yang ditekuni dari hari ke hari untuk memperoleh kenikmatan kerja dan menjadikan hasil maksimal dalam pengadaannya.

Paparan dari Mangkunegara (2015:13) ialah terkait dengan keadaan yang selalu ditingkatkan oleh seorang pekerja demi mengadakan kenyamanan serta

keunggulan dalam melaksanakan pekerjaan, pekerjaan yang dijalankan diusahakan untuk memperoleh prestasi.

Berdasarkan paparan dari keterangan diatas, maka simpulannya ialah prestasi kerja dilaksanakan dengan mengadakan perbaikan kualitas kerja yang berkualitas dan menjadikan sebuah kemajuan untuk menjadikan pekerjaan yang semula biasa untuk hasil yang maksimal.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Paparan dari Mangkunegara (2015:13), hal yang memiliki dampak dari dinilainya prestasi kerja karyawan ialah:

### a. Tingkat kesanggupan

Kesanggupan ialah hal yang dinilai dari seorang manusia untuk mengukur seberapa dalam serta seberapa jauh terjadinya keadaan baik yang ada dalam diri individu untuk menjadikan dirinya lebih bernilai serta memiliki aksi yang lebih dalam perjuangan yang dilaksanakan.

### b. Tingkat penyemangat

Semangat yang ada dalam diri seseorang bisa tumbuh karena keinginan yang kuat dan rasa diri sendiri untuk melakukan perubahan yang baik serta menjadikan diri lebih mampu menaikkan semangat yang ada dan memacu diri untuk selalu maju.

### c. Tingkat keadaan

Keadaan yang bisa memberikan dukungan seorang manusia berubah pada arah yang lebih baik ialah disaat adanya persaingan yang muncul dan saling adu kemampuan secara sehat demi memperoleh nilai serta martabat yang sesuai dengan hakikat.

Paparan yang dikemukakan oleh Siagian (2015:225) ada hal yang bisa didekati oleh pegawai agar diperoleh hasil yang baik dalam menaikkan prestasi kerja ialah:

- 1) Manusia harus bisa mengetahui diri yang dijalani dengan keadaan lemah serta kuat yang menyertainya.
- 2) Pengukuran manusia tidak hanya dalam satu pihak tapi banyak penilaian.
- 3) Pemikiran yang luas serta tidak terbatas.
- 4) Pencapaian yang diraih dinyatakan dengan keterbukaan.

Paparan dari Robin (2015:267) menyatakan bahwa karakteristik yang harus dipunyai pegawai untuk melaksanakan prestasi ialah:

- a. Capaian yang diraih dengan usaha yang dilakukan secara keras serta tidak kenal menyerah.
- b. Sikap yang diambil harus bijak dan menjadikan keputusan yang diputuskan menimbulkan nilai yang baik tanpa menimbulkan kerugian.
- c. Karakteristik ialah sebuah tanda yang mencirikan seseorang itu unik dan memiliki

perbedaan dengan yang lain.

### 3. Manfaat Prestasi Kerja

Paparan dari Siagian (2015:225) menyebutkan bahwa pekerjaan dengan capaian prestasi memiliki kegunaan ialah:

- a. Memacu semangat karyawan.
- b. Sarana untuk mempermudah keputusan diambil.
- c. Mengutamakan kepentingan semua pihak dibandingkan kebutuhan diri sendiri.
- d. Mengadakan pelatihan untuk mengutamakan keaktifan pegawai dalam mengadakan kinerja dalam pekerjaan.
- e. Memudahkan untuk melaksanakan pekerjaan secara baik serta menjadikan usaha yang diupayakan untuk terjaminnya kualitas yang diadakan.

### 4. Tujuan Prestasi Kerja

Paparan dari Hasibuan (2015:89) tujuan dari diadakannya penilaian pada prestasi karyawan dalam kerja ialah:

- a. Keputusan yang ditetapkan sesuai dengan banyaknya dampak yang diberikan karyawan ke perusahaan.
- b. Prestasi yang diraih karyawan diukur dengan berbagai cara termasuk loyalitas untuk perusahaan.
- c. Cara yang dilaksanakan untuk memberikan apresiasi pada karyawan yang memiliki prestasi.
- d. Penilaian kerja untuk tiap lapisan kinerja yang memiliki tugas serta tanggungjawab dalam dunia usaha yang dijalankan.
- e. Pengukuran cara untuk menaikkan kualitas organisasi yang dijalankan.
- f. Peningkatan kualitas dan performa yang dipunyai karyawan.
- g. Sarana untuk menjadikan turunan jabatan saling bahu membahu menjadikan perusahaan mencmui tujuan dari diadakannya usaha yang dijalankan.
- h. Sarana untuk meninjau kinerja pegawai dari awal periode hingga akhir masa yang ditetapkan.
- i. Cara yang terbaik untuk menimbulkan kualitas kerja dan penialian yang diadakan.
- j. Pelatihan untuk terus maju dan mengembangkan bakat serta kreativitas karyawan.
- k. Sosialisasi untuk menjadikan kualitas perbaikan karyawan demi kinerja yang meningkat.
- l. Aturan pokok untuk menjadikan karyawan lebih berintegritas dibandingkan tahapan awal terjadinya pekerjaan (*job decription*).

Pemaparan oleh Ranupandojo & Husnan (2011:25) tujuan dari diadakannya evaluasi ialah untuk:

- a. Menilai sejauh mana kemampuan yang sudah diraih oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.
- b. Pelatihan yang ada untuk menaikkan semangat dan motivasi karyawan demi prestasi.
- c. Data capaian serta perhitungan untuk menjadikan uji evaluasi dampak dari

penaikan pelatihan kerja.

Keutamaan dari kinerja pegawai yang berprestasi dinaikkan sesuai dengan paparan Ranupandojo & Husnan (2011:25) ialah:

- a. Menjadikan proyeksi untuk kemajuan usaha yang diadakan oleh dunia bisnis yang dijalankan.
- b. Pembekalan yang baik untuk karyawan sesuai bidang dengan adanya bimbingan yang tepat.
- c. Perbaikan dengan dasar pengalaman yang telah didapatkan dilapangan.

Paparan dari Notoatmojo (2016:140) ada tiga poin yang berkaitan dengan cara untuk meraih tujuan diadakannya penilaian prestasi kerja ialah:

- a. Kaitan kerja dengan nilai yang diadakan (*job related*).
- b. Standarisasi untuk sebuah usaha (*performance standards*).
- c. Cara yang baik tanpa harus ribet.

#### **5. Dimensi dan Indikator Penilaian Prestasi Kerja**

Paparan dari Hasibuan (2015:87) indikasi serta dimensi yang ada dalam prestasi yang dicapai oleh karyawan ialah:

- a. Quality: hasil atau capaian dari upaya untuk kinerja yang berkualitas.
- b. Knowledge: ilmu pengetahuan untuk mendukung adanya kinerja yang butuh untuk dilatih serta ditingkatkan.
- c. Balance: keserasian antara ilmu pengetahuan serta tindakan demi hasil yang telah dicanangkan.
- d. Relationship: hubungan baik untuk menjalankan keakraban dan kejadian baik selama melaksanakan kerja dilapangan.

### **B. Loyalitas Karyawan**

#### **1. Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas yang dipaparkan oleh Allen & Risaffe dikutip dalam Saghier et al. (2015:66), "*loyalty is a psychological state and it characterizes the relationship of an employee with the organization for which they work and that has implications for their decision to remain with the organization.*" Karyawan yang loyal untuk melaksanakan kerja yang diembankan kepadanya akan lebih intens dalam melaksanakan semua arahan yang diterapkan dan selalu mengupayakan menjadikan pekerjaan sebagai suatu tujuan.

Loyalitas dinyatakan dengan kata konsistensi serta komitmen untuk melakukan sesuatu secara penuh dan sungguh-sungguh. Paparan dari Robbins & Judge (2016:47), "harapan terbesar dari keadaan kerja yang dijalankan ialah memperoleh capaian dan output yang maksimal." Komitmen ialah hal yang diniatkan dari hati serta dijalankan dengan perbuatan yang sesuai supaya tidak melenceng dari tujuan awal yang telah direncanakan.

Loyalitas ialah pertanda dari berbagai aspek yang menyatakan bahwa dirinya konsisten untuk melakukan sebuah hal yang terjamin mutu beserta kualitasnya dan menjadikan keteguhannya tersebut sebagai nilai plus yang dimilikinya (Tika, 2016) dalam jurnal (Sinaga, 2016).

Loyal ialah cara yang dilakukan untuk agar ketahanan sebuah konsisten bisa menjadi terpelihara dengan baik untuk menjadikan kualitas yang baik dan harus

memprioritaskan hasil yang maksimal dalam hal pencapaian yang ada dan telah lama diupayakan (Nawawi, 2008) dalam jurnal (Tobing, 2016).

Loyalitas yang dipaparkan oleh Saydam dikutip dalam Riyanti (2015:6), pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan dengan semua tauran yang harus dijalankan serta larangan yang harus ditinggalkan agar hasil pekerjaan dapat meraih sempurna untuk usaha yang dijalankan. Keloalan yang ada dalam diri pegawai akan timbul karena kesadaran serta keinginan untuk melaksanakan yang terbaik.

Utomo (Tommy et al. 2010) Loyal dinyatakan dengan setia yang muncul dari hati dan langsung diapresiasi oleh perbuatan dan menjadikan seseorang konsisten dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Keloalan yang ada dalam diri seseorang bisa menimbulkan keinginan untuk senantiasa berkembang serta terus belajar menjadi pribadi yang memiliki kualitas tinggi.

Paparan dari Wicaksono (2013), rasa yang muncul dari keinginan hati untuk menjadikan pengalaman kerja lebih baik dan meningkat kualitasnya dari hal semula yang diadakan serta dinilai untuk pemantauannya.

Sesuai dengan beberapa paparan diatas, maka loyalitas ialah hal yang awalnya ada dalam hati serta rasa tergugah untuk mewujudkan dengan kebaikan dan langsung dieksekusi oleh sebuah perbuatan demi kenyamanan kerja yang dibutuhkan. Serta yang utama dibutuhkan dalam hal ini ialah tanggungjawab serta kesadaran untuk menjalankan tugas yang diembankan.

## 2. Faktor yang mengakibatkan Loyalitas Karyawan

Pernyataan yang dikutip dari paparan Drizin & Schneider (dalam Runtu, 2014) *fairness* ialah hal utama yang menjadikan loyalitas itu penting. Paparannya ialah:

- a. Adil dalam memberikan upah untuk tenaga kerja yang dipakai jasanya
- b. Adil untuk menyamaratakan perlakuan yang diterima
- c. Mampu untuk mengadakan pelatihan bersama untuk kemajuan usaha yang dijalankan.

Paparan dari Mc Quiness (dalam Runtu, 2014) komunikasi yang berkualitas diadakan demi menjalankan paparan dalam kinerja yang diadakan serta mengadakan sosialisasi terkait kinerja. Kinerja yang berkualitas menjadikan <sup>23</sup>kerjaan terjamin untuk mengutamakan hasil yang dicapai, teori ini juga dikuatkan oleh Smith & Rupp (dalam Runtu, 2014). Antoncic & Antoncic (dalam Runtu, 2014) bahwa loyalitas yang ada menimbulkan rasa ingin sesuai dengan harapan yang digantungkan oleh usaha pada pundak seorang karyawan. Pemaparan lain oleh Cunha (dalam Runtu, 2014) loyalitas ialah hal yang disesuaikan dengan hati nurani serta berdasarkan pada tanggungjawab yang diamanahkan demi menjalankan pekerjaan yang dijalankan dalam rutinitas harian. Informasi dari Mc Guinness (dalam Runtu, 2014) ialah keputusan untuk mengadakan kinerja yang baik serta meningkatkannya sebelum diadakan penilaian lebih lanjut terhadap tiap-tiap capaian. Paparan oleh Boltax (dalam Runtu, 2014) tujuan yang harus tercapai dengan perencanaan awal yang telah matang dan perancangan yang telah ditetapkan.

## 3. Aspek Loyalitas Karyawan



Paparan dari Siswanto (dalam Soegandhi et al. 2013) tertarik untuk menyatakan kaitan antara kinerja serta loyalitas yang muncul menimbulkan titik tumpu untuk pekerjaan ialah:

- a. Aturan yang ada harus dijalankan dengan cara semaksimal mungkin serta mengadakan pemanfaatan nilai guna yang baik demi kesejahteraan yang ada dalam lingkungan pekerjaan.
- b. Amanah yang diembankan harus dijalankan dengan sepenuh hati demi menjadikan karyawan berdisiplin tinggi dan mengutamakan kerja bersama dibandingkan kepentingan yang bersifat pribadi.
- c. Kerja sama dan kelompok yang solid untuk membentuk tim kerja yang kuat dan bisa menyelesaikan permasalahan yang muncul dari setiap akar yang ada.
- d. Kecintaan terhadap pekerjaan yang dijalani akan menimbulkan loyalitas yang total dan tidak hanya mengharapkan uang sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilaksanakan.
- e. Mengutamakan hubungan dengan sesama karyawan dan menjalin kerja sama yang baik demi mitra kerja yang solid serta keseimbangan tim untuk ketercapaian tujuan kerja yang telah direncanakan.
- f. Pekerjaan yang dijalankan dengan sepenuh hati dan totalitas tanpa batas akan menjadikan nilai tambah bagi karyawan yang melakukannya dengan sepenuh hati akan menimbulkan hasil yang lebih untuk nilai tambah yang baik.

#### **4. Dimensi serta Indikator Loyalitas Karyawan**

Pemaparan dari Saydam dikutip dalam Riyanti (2015:7) terkait indikator serta dimensi loyalitas karyawan ialah:

- a. Taat dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang menjalankan berarti memperoleh nilai yang baik dalam menjalankannya. Karakteristiknya ialah:
  - 1) Aturan yang ada ditaati sepenuh hati.
  - 2) Kewenangan atas aturan memiliki nilai hukum yang sah.
  - 3) Pekerjaan yang baik sesuai dengan aturan yang ditetapkan.
- b. Pertanggungjawaban atas amanah yang diembankan pada karyawan harus sesuai dengan keadaan dan kapasitas yang dimiliki serta harus total dalam mengadakan keseriusan pekerjaan. Karakternya ialah:
  - 1) Pengaturan waktu agar pekerjaan selesai dengan deadline ialah hal yang teramat penting.
  - 2) Barang yang bermanfaat untuk pekerjaan harus dirawat dengan sebaiknya.
  - 3) Kepentingan yang utama ialah untuk keselarasan bersama.
  - 4) Kerja dengan tanggungjawab serta totalitas.
- c. Mengabdikan untuk membuktikan diri amat total dalam menjalankan pekerjaan.
- d. Jujur dan tidak melaksanakan kebohongan apapun dalam semua hal terkait bukti totalitas dalam bekerja. Karakternya ialah:
  - 1) Tugas yang ada dijalankan dengan baik.
  - 2) Kepercayaan yang diamanahkan harus dijaga dengan baik.
  - 3) Hasil pekerjaan dibuatkan rekapan.

### **C. Promosi Jabatan**

### 1. Definisi Promosi Jabatan

Promosi jabatan memiliki peranan yang utama untuk meningkatkan semangat kerja serta menaikkan kinerja dari karyawan yang mulanya tidak terlalu bersemangat dalam menjalankan tugas yang diamanahkan padanya hingga menjadikan antusias untuk memperoleh impian jabatan yang diinginkan. Paparan dari Hasibuan (2017:108) promosi jabatan ialah cara yang dilakukan oleh pihak perusahaan agar diadakan kenaikan jabatan untuk karyawan yang ada bakat atau menorehkan prestasi dalam pekerjaan yang dijalankan *authority* serta *responsibilit* pegawai yang berintegrasi akan mengadakan kompetisi dengan cara upgrade diri demi kemajuan pekerjaan yang dijalankan.

Paparan dari Siagian & Sondang (2014:169) ialah terkait dengan karyawan yang telah memberikan totalitas penuh untuk perusahaan dan diberikan hadiah berupa kenaikan jabatan dengan cara mempromosikan agar memperoleh jabatan yang lebih tinggi dengan impian yang telah diharapkan oleh karyawan.

Paparan Nitisemito (2015:134) ialah terkait dengan adanya hadiah yang menunggu karyawan berprestasi dan mampu untuk mengharumkan nama usaha dan bekerja secara intens demi menjadikan perusahaan menaikkan ratingnya.

Paparan dari Nitisemito (2015:134), kekuasaan serta hadiah yang wajib diterima oleh karyawan yang telah memberikan kelayalannya untuk usaha tempatnya bernaung mencari rezeki hingga menjadikan keterampilan meningkat dan menimbulkan untung untuk usaha yang dijunjungnya.

Paparan dari Nitisemito (2015:153), sebuah kesempatan yang diberikan untuk seluruh karyawan yang bisa menorehkan prestasi dan membuat harum nama perusahaan serta menjadikan usaha maju dan menaikkan pemasukan secara pesat.

### 2. Tujuan Promosi Jabatan

Paparan dari Hasibuan (2017:113) menyatakan bahwa jabatan yang ada butuh dipromosikan untuk tujuan:

- a. Agar karyawan memperoleh nilai tambah atau aplous dalam bidang yang dijalankan.
- b. Rasa bangga yang diraih dengan memfokuskan perhatian pada pekerjaan secara total.
- c. Mengadakan keinginan karyawan untuk terus mengapresiasi diri.
- d. Keterjaminan dari usaha yang dijalankan.
- e. Pekerjaan yang lebih menarik ada dalam promosi jabatan.
- f. Ada masanya untuk karyawan berprestasi berkarier dengan baik.
- g. Menambah wawasan terkait ilmu pengetahuan.
- h. Jabatan diisi oleh karyawan pilihan yang berbekal kualitas.
- i. Menaikkan kualitas harga diri dan keadaan kehidupan terjamin.
- j. Perbaikan tatanan dalam hidup yang berkelanjutan dalam budaya usaha yang dijalankan.

### 3. Persyaratan Promosi Jabatan

Paparan dari Hasibuan (2017:111) jabatan yang akan diisi oleh pegawai harus terpenuhi persyaratannya ialah:

- a. Sikap jujur

Jujur adalah aset utama yang harus dimiliki semua makhluk untuk sarana interaksi yang baik dan membuktikan bahwa dirinya berkualitas.

- b. Taat pada aturan  
Aturan diadakan untuk menjadikan semua orang selingkungan supaya memiliki budaya tertib dan menjadikan keadaan kondusif untuk mengadakan peningkatan kualitas usaha yang dijalankan.
- c. Capaian kerja  
Cara yang dilakukan untuk menorehkan prestasi dan mengharumkan perusahaan untuk tempat mencari rezeki.
- d. Gotong royong  
Kerja sama amat dibutuhkan untuk tim yang berkualitas dan solid.
- e. Cakap dan tangguh  
Keutamaan yang dibutuhkan ialah kreativitas serta lingkungan kerja yang memberi dukungan perkembangan.
- f. Kelayakan  
Bukti bahwa adanya perbaikan dengan konsistensi yang baik dan berkualitas serta menjamin kehidupan.
- g. Memimpin dengan cara yang baik  
Rata dalam bersikap dan tidak mengadakan operasi pandang bulu terhadap berbagai kalangan yang satu lingkungan pekerjaan.
- h. Komunikasi  
Komunikasi yang baik akan menjadikan kelancaran yang baik dalam usaha yang dijalankan serta terjaminnya keadaan yang direncanakan.
- i. Ilmu serta wawasan  
Pekerjaan yang ada dalam cakupan perusahaan membutuhkan wawasan yang luas.

#### 4. Penggolongan Promosi Jabatan

Paparan dari Hasibuan (2017:113) menyatakan bahwa golongan dalam promosi jabatan ialah:

- a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)  
Jabatan yang kosong harus sesegera mungkin memiliki karyawan.
- b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)  
Jabatan yang ada harus dipenuhi tanggungjawab yang ketat dan terbaik dengan totalitas yang tanpa batasan.
- c. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)  
Gaji yang ada dengan tanggungjawab yang telah disesuaikan.
- d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)  
Jabatan yang dinaikkan tapi bukan upah yang mengalami penambahan.

#### 5. Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan

- a. Ukuran Promosi Jabatan  
Pengukuran yang diadakan dengan cara yang berkualitas dan memilih secara selektif untuk memperoleh bibit yang sesuai dengan pengembangan usaha yang dilaksanakan. Aturan mendasarnya ialah:
  - a) Lama bekerja
  - b) Cakap dan cekatan
  - c) Perpaduan dua poin

b. Indikator Promosi Jabatan

Pengukuran dalam indikator yang dinilai dalam paparan oleh Hasibuan (2017:111) ialah:

- a) Jujur
- b) Pemimpin
- c) Patuh aturan
- d) Komunikasi
- e) Menorehkan prestasi
- f) Ilmu pengetahuan
- g) Gotong royong
- h) Cakap dan cekatan
- i) Loyal

34

### 3. Metodologi Penelitian

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

PT. Satyamitra Kemas Lestari (SKL) ialah lokasi kajian penelitian ini diadakan serta alamat usaha ini di Kawasan Industri Benua Permai Lestari, Jl. Raya Serang KM. 25.6 Desa Cisereh–Tigaraksa Tangerang Banten 15720. April-Agustus 2022 ialah jadwal pelaksanaan kajian penelitian ini. Karyawan yang memiliki pekerjaan di PT. Satyamitra Kemas Lestari bidang *rigid box* ialah populasi kajian penelitian ini. Departmen *Rigid Box* sejumlah 83 responden ialah sampel dari kajian penelitian yang diadakan.

9

#### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

##### 3.2.1. Populasi penelitian

Paparan Sugiyono (2016: 80) semua objek yang dipakai serta bermanfaat untuk memberikan informasi terkait data yang dibutuhkan dan analisis yang telah diadakan hingga dilaksanakannya pengambilan simpulan atas kajian yang diadakan. Kajian penelitian ini memakai 350 pegawai sebagai populasi di PT. Satyamitra Kemas Lestari.

33

##### 3.2.2. Sampel penelitian

Paparan Sugiyono (2016: 81) ialah bagian dari populasi untuk mendukung kebutuhan data dari kajian yang sedang dilaksanakan. Sampel dipakai andaikan populasi dengan lingkup yang sangat besar atau merumitkan untuk dikaji. Paparan dari Arikunto (2013: 108) sampel ialah jumlah kajian dengan responden kurang dari angka 100 dan semua dijadikan bahan kajian. Andaikan populasi jumlah yang amat banyak maka pengambilannya 10 hingga 15% (20-25%). Kajian penelitian ini memakai sampel sejumlah 83 responden (23,9%).

10

#### 3.3. Metode pengumpulan data

##### 1. Wawancara (*Interview*)

Melaksanakan tanya jawab langsung ke informan yang menyimpan informasi terkait tema kajian penelitian yang diadakan.

##### 2. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan yang diadakan langsung dilapangan sesuai paparan Sugiyono (2016:145) yang menyatakan bahwa keseluruhan data akan diketahui bagaimana baik buruknya setelah melaksanakan pemantauan langsung dilapangan tempat diadakan kajian.

### 3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner ialah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan menuliskan pernyataan serta membutuhkan jawaban yang absah dari responden untuk menemukan fakta dari tema kajian yang tengah dilaksanakan.

### 3.4. Metode pengolahan data

12 Temuan ada dilapangan diolah memakai aplikasi SPSS.

### 3.5. Teknik analisis data

#### 3.5.1.1. Uji Validitas

Rumus Kolerasi Product Moment:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$r^{xy}$	= Koefesien korelasi antara X dengan Y
$n$	= Jumlah sampel
$\sum xy$	= Jumlah total data XY
$\sum x$	= Jumlah total data Variabel X
$\sum y$	= Jumlah total data variabel Y

#### 3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Paparan Sarjono (2011: 45) pengukuran melalui *Croanbach's Alpha* > 0,60". Paparan Ghozali (2012:47) pengujian terhadap kelayakan pada butiran pernyataan dalam kuesioner yang dipakai untuk perolehan data pada nar 12 sumber dengan pengukuran *Cronbach's Alpha* > 0,06 serta angka *Cronbach's Alpha* < 0,60 dengan simpulan tidak reliabel.

#### 3.5.1.3. Uji Normalitas

Paparan dari Singgih, S (210:213) pengecekan dalam kajian ini diadakan dalam beberapa langkah ialah:

- Sebaran yang terbentuk dalam ukiran bergaris dalam diagonal serta garis yang mengarah ke pengukuran model regresi dengan standar normalitas.
- Sebaran garis dalam bentuk ukiran jauh dari bergaris dalam diagonal dengan model regresi dengan simpulan uji normalitas tidak terpenuhi.

10

### 3.6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan yang dipakai ialah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (variabel terikat)

X = Variabel independent (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

### 3.7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Persamaan yang dipergunakan ialah.

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi.

R<sup>2</sup> = Koefisien Korelasi

Kelayakannya ialah:

a. Angka Kd temuannya nol (0) artinya variabel independen pada variabel dependen berdampak lemah

b. Angka Kd temuannya satu (1) artinya variabel independen pada variabel dependen berdampak kuat.

### 3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan uji regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y = Promosi Jabatan

X<sub>1</sub> = Penilaian Prestasi Kerja

X<sub>2</sub> = Loyalitas Karyawan

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

a = Residual

### 3.9. Uji Hipotesis

#### 3.9.1. Uji t

Persamaan yang dipakai dalam perhitungan ini ialah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel

Perbandingan dari p value bersama tingkat signifikansi 0,05, temuannya ialah HO ditolak atau diterima. (HO diterima andaikan hasil p value > 0,05, HO ditolak andaikan hasil p value < 0,05).

Karakteristik hipotesanya ialah:

- 1) Nilai signifikan  $> 0,05$ ,  $H_0$  diterima.
- 2) Nilai signifikan  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak.

### 3.9.2. Uji F

Persamaan yang digunakan ialah:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

pengujian ini diadakan untuk memberikan bukti bahwa karakteristik uji sudah selesai diberlakukan. Uji ini untuk melaksanakan bandingan antara nilai t atau f hitung pada t atau f tabel. Angka signifikansi yang ditentukan sebelumnya ialah  $0,05$  ( $\alpha = 0,05$ ). Karakteristiknya ialah:

- 1) Angka signifikansi  $> 0,05$ ,  $H_0$  diterima.
- 2) Angka signifikansi  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil 30

#### 1. Uji Validitas

##### a. Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1)

*Corrected Item–Total Correlation*, ialah cara yang dilaksanakan untuk uji korelasi yang terdapat dalam butiran kuesioner yang berupa pernyataan.

- 1) Nilai  $0,910 > 0,2$  prestasi kerja 1 dengan rincian Valid
- 2) Nilai  $0,861 > 0,2$  prestasi kerja 2 dengan rincian Valid
- 3) Nilai  $0,871 > 0,2$  prestasi kerja 3 dengan rincian Valid
- 4) Nilai  $0,891 > 0,2$  prestasi kerja 4 dengan rincian Valid
- 5) Nilai  $0,870 > 0,2$  prestasi kerja 5 dengan rincian Valid
- 6) Nilai  $0,847 > 0,2$  prestasi kerja 6 Valid
- 7) Nilai  $0,867 > 0,2$  prestasi kerja 7 Valid
- 8) Nilai  $0,895 > 0,2$  prestasi kerja 8 Valid
- 9) Nilai  $0,842 > 0,2$  prestasi kerja 9 Valid
- 10) Nilai  $0,851 > 0,2$  prestasi kerja 10 Valid.

##### b. Variabel Loyalitas Karyawan (X2)

Paparan dari *Corrected Item – Total Correlation* ialah merupakan korelasi yang berkaitan dengan hasil dari pelaksanaan uji validitas instrument.

- 1) Nilai  $0,848 > 0,2$  Loyalitas Karyawan 1 hasil Valid
- 2) Nilai  $0,832 > 0,2$  Loyalitas Karyawan 2 hasil Valid
- 3) Nilai  $0,799 > 0,2$  Loyalitas Karyawan 3 hasil Valid
- 4) Nilai  $0,817 > 0,2$  Loyalitas Karyawan 4 hasil Valid
- 5) Nilai  $0,853 > 0,2$  Loyalitas Karyawan 5 hasil Valid
- 6) Nilai  $0,886 > 0,2$  Loyalitas Karyawan 6 hasil Valid
- 7) Nilai  $0,847 > 0,2$  Loyalitas Karyawan 7 hasil Valid

- 8) Nilai 0,882 > 0,2 Loyalitas Karyawan 8 hasil Valid
- 9) Nilai 0,836 > 0,2 Loyalitas Karyawan 9 hasil Valid
- 10) Nilai 0,869 > 0,2 Loyalitas Karywan 10 hasil Valid

c. Variabel Promosi Jabatan (Y)

Pengujian *Corrected Item-Total Corelation*, ialah hubungan yang berkaitan dengan skor item serta skor total item dengan temuan dari uji validitas instrument.

- 1) Nilai 0,864 > 0,2 Promosi Jabatan 1 Valid
- 2) Nilai 0,861 > 0,2 Promosi Jabatan 2 Valid
- 3) Nilai 0,860 > 0,2 Promosi Jabatan 3 Valid
- 4) Nilai 0,882 > 0,2 Promosi Jabatan 4 Valid
- 5) Nilai 0,867 > 0,2 Promosi Jabatan 5 Valid
- 6) Nilai 0,907 > 0,2 Promosi Jabatan 6 Valid
- 7) Nilai 0,672 > 0,2 Promosi Jabatan 7 Valid
- 8) Nilai 0,843 > 0,2 Promosi Jabatan 8 Valid
- 9) Nilai 0,662 > 0,2 Promosi Jabatan 9 Valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:186) data diketahui reabilitas ketika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

a. Reliabilitas variabel X1

Variabel X1 adalah reliabel, karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,973 dengan artian tabel > 0,60 kecil dari temuan yang ada. Kajian ini memenuhi syarat instrument uji reliabilitas serta dapat dipakai pada skripsi.

b. Reliabilitas variabel X2

Variabel X2 ialah reliabel, karena memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,967 dengan artian besar dari nilai tabel > 0,60. Simpulannya ialah memenuhi syarat instrument uji reliabilitas serta dapat dipakai pada skripsi.

c. Reliabilitas Promosi Jabatan (Y)

Variabel Y ialah reliabel, karena mamiliki nilai *cronbach's alpha* 0,957 lebih besar dari nilai tabel > 0,60. Maka penelitian ini sudah memenuhi syarat instrument uji reliabilitas serta dapat dipakai pada skripsi.

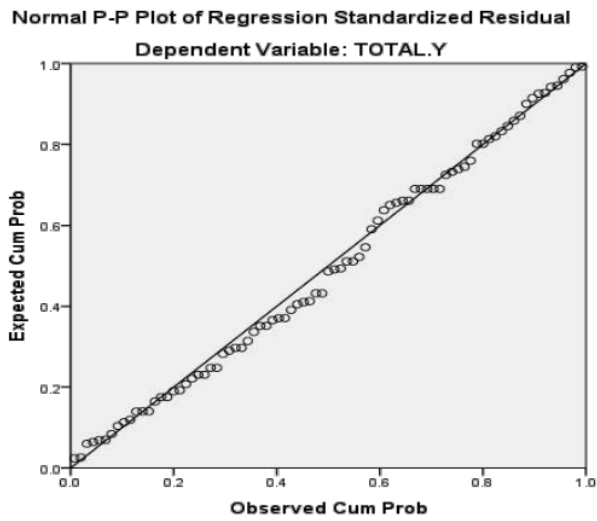
Pembahasan

Uji Normalitas

Paparan dari Ghozali (2013:160) menerangkan bahwa uji ini diadakan untuk melaksanakan kenormalan yang ada dalam data yang ada dalam temuan dilapangan yang didapati oleh peneliti secara langsung.

Gambar 4.5  
Hasil Uji Normalitas

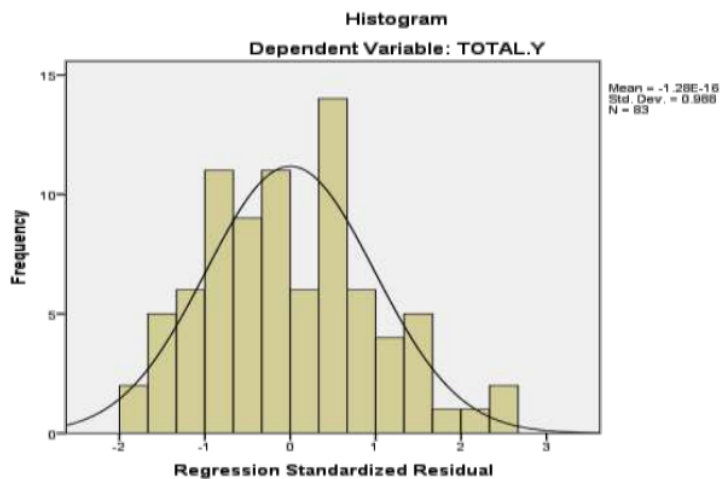




Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 24,2022

Temuan data dalam Uji Normalitas (*Normal P - P Plot of Regression Standardized Residual*), sebaran data di sekitaran garis diagonal serta ikut arah garis diagonal. Simpulannya ialah model regresi sudah termasuk kategori normalitas.

**Gambar 4.6**



Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 24,2022

Tuannya ialah keadaan histogram terlihat ada pola untuk penyebaran normal wujud simetris tidak menceng menuju kiri ataupun area kanan.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa ini diadakan untuk memberikan informasi terkait dampak yang ada dari semua variabel yang dilakukan uji dan kajian dalam penelitian ini. Dalam hal ini untuk mengetahui penilaian prerstasi kerja bagian produksi rigid box pada PT. Satyamitra Kemas Lestari, pengujian dilaksanakan dengan bantuan SPSS versi 24 ialah:

6  
Tabel 4.39  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.784	1.528		2.477	.015
	TOTAL.X1	.771	.044	.891	17.620	.000

Temuannya ialah nilai (a) senilai 3,784 serta nilai penilaian prestasi kerja (b / koefisien regresi) menyatakan bahwa 0,771 dengan pembuktian bahwa:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,784 + 0,771X$$

Angka signifikan 0,05 = df = n-2 = 56-2 = 54 jadi t<sub>tabel</sub> perolehannya sejumlah 1,990 serta angka signifikan 0,000 < 0,05, jadi t<sub>hitung</sub> sejumlah 17,620 > t<sub>tabel</sub> 1,990 artinya ialah variabel penilaian prestasi kerja berdampak pada promosi jabatan (diterima).

6  
Tabel 4.40

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.829	1.174		1.558	.123
	TOTAL.X2	.837	.034	.939	24.622	.000

32  
a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 24,2022

Temuannya bahwa nilai (a) sejumlah 1,829 serta nilai penilaian prestasi kerja (b / koefisien regresi) ialah sejumlah 0,837 dibuktikan dengan persamaan:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,829 + 0,837X$$

Angka signifikan 0,05 = df = n-2 = 56-2 = 54 jadi t<sub>tabel</sub> sejumlah 1,990 memiliki angka signifikan 0,000 < 0,05, jadi t<sub>hitung</sub> sejumlah 24,662 > t<sub>tabel</sub> 1,990 simpulannya ialah loyalitas karyawan berdampak pada promosi jabatan (diterima).

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Paparan dari Ghozali (2016:95) pengujian ini diadakan untuk memperoleh informasi terkait keragaman dari variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) serta (1)

5

**Tabel 4.41**  
**Hasil uji koefisien determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 <sup>a</sup>	.882	.879	2.62600

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 24,2022

Temuannya ialah (R Square) = 0,882. Perolehannya dari koefisien korelasi kuadrat (R) = (0,939 X 0,939). Pembuktiannya terkait dampak variabel X pada Y. Nilai R<sup>2</sup> = 0,939 menatakan bahwa 93,9% dari variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> variabel Y. Sisa dari kajian yang dilaksanakan 6,1% (100%-93,9%) berdampak dari variabel luaran dari kajian yang dilaksanakan. Simpulannya ialah Promosi Jabatan dipengaruhi oleh variabel Penilaian Prestasi Kerja serta Loyalitas Karyawan sejumlah 93,9%. Angka 6,1% berdampak dari kajian yang tidak dibahas dalam kajian ini.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

22

Pengujian ini diadakan untuk memberikan informasi terkait kaitan linier variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>... X<sub>n</sub>) serta variabel dependen (Y). Temuannya ialah koefisien regresi linier berganda memakai uji dengan SPSS versi 24 ialah:

**16** **Tabel 4.42**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.847	1.528		2.477	.015
	TOTAL.X1	.771	.044	.891	17.620	.000
	TOTAL.X2	.837	.034	.939	24.622	.000

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Persamaanya terkait regresi linier berganda ialah:

$$Y = 1,847 + 0,771 X_1 + 0,837 X_2$$

Keterangan ialah:

- Temuan nilai konstanta sejumlah 1,847 dinyatakan bahwa variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> naik jumlahnya, jadi variabel Y naik sejumlah 1,8%.
- Temuan nilai koefisien regresi sejumlah variabel X<sub>1</sub> pada variabel Y sejumlah 0,771. Simpulannya variabel X<sub>1</sub> berkurang setingkat jadi variabel Y dengan penurunan angka sejumlah 77,1%.
- Temuan nilai koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> pada variabel Y ialah sejumlah 0,837. Simpulannya variabel X<sub>2</sub> meningkat setingkat pada Variabel Y ialah 83,7%.

#### 1. Uji Hipotesis

##### a. Uji T (Parsial)

Uji dilaksanakan pada X<sub>1</sub> serta variabel X<sub>2</sub> dengan cara parsial. Temuan terkait dampak signifikansi pada variabel Y diadakan dengan uji t<sub>hitung</sub> dari t<sub>tabel</sub>.

**Tabel 4.43**

19

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.847	1.528		2.477	.015
	TOTAL X1	.771	.044	.891	17.620	.000
	TOTAL X2	.837	.034	.939	24.622	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

**Tabel 4.44**Tabel perbandingan  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ 

Variabel	Nilai	Standart Error	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$
Penilaian Prestasi Kerja (X1)	0,000	0,044	17,620	1,990
Loyalitas Karyawan (X2)	0,000	0,034	24,662	1,990

Sumber : penelitian 2022

## 1) Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1)

Variabel  $X_1$  memiliki dampak ke variabel Y dengan nilai  $t_{hitung} = 17,620$  banyak dari  $t_{tabel} = 1,990$  angka signifikan  $0,000 < 0,05$  simpulannya  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Maka signifikan variabel  $X_1$  pada variabel Y.

2) Variabel Loyalitas Karyawan ( $X_2$ )

Variabel  $X_2$  memiliki dampak pada variabel Y nilai  $t_{hitung} = 24,662$  banyak dari  $t_{tabel} = 1,990$  angka signifikan  $0,000 < 0,05$  simpulannya  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Maka nilai signifikan variabel  $X_2$  pada variabel Y.

## b. Uji F (ANOVA)

Pengujian  $F_{hitung}$  (Anova) memakai SPSS Versi 24 ialah:

15

**Tabel 4.45**

Tabel Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4130.596	2	2065.298	299.498	.000 <sup>b</sup>
	Residual	551.669	80	6.896		
	Total	4682.265	82			

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 24,2022

Temuannya ialah Simultan terdapat nyata variabel  $X_1$  serta variabel  $X_2$  a simultan untuk variabel Y. Nilai  $F = 299,498$  sejumlah signifikansi  $0,000$  minimal dari  $0,05$  simpulannya ialah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Simpulannya ialah signifikan variabel  $X_1$  serta variabel  $X_2$  pada variabel Y. Temuannya oleh nilai **Adjusted R Square** model Summary =  $0,879$  atau  $87,9\%$ .

## 5. Kesimpulan

Sesuai dengan paparan yang telah dijelaskan dalam poin dan bab sebelumnya, maka simpulan dari kajian penelitian ini ialah:

1. Pengujian pasrial (f) memberikan hasil ialah nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 17,620 > 1,990$  kaitannya nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Temuannya variabel  $X_1$  pada variabel Y ialah signifikan. Maka  $H_a$  ditolak serta  $H_0$  diterima. Nilai dampak yang ada melalui *Standardized Coefficients* Beta =  $0,891$  atau  $89,1\%$ .
2. Pengujian parsial (t) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 24,662 > 1,990$  angka signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dinyatakan variabel  $X_2$  pada dampak signifikan variabel Y. Temuannya ialah  $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima. Simpulannya nilai *Standardized Coefficients* Beta  $0,939$  sejumlah  $93,9\%$ .
3. Temuan dari uji F (uji simultan) penilaiannya ialah  $F_{hitung} > F_{tabel} = 299,498 > 3,111$  angka signifikan  $0,000 < 0,05$ . Variabel  $X_1$  serta variabel  $X_2$  menimbulkan keadaan simultan yang berdampak ke variabel Y. Simpulannya  $H_a$  ditolak serta  $H_0$  diterima. Temuan nilai dampak pada *Adjusted R Square* pada model summary =  $0,879$  sejumlah  $87,9\%$  serta  $12,1\%$  terdampak dari hasil yang bukan variabel dari kajian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar, Usman, 2017. Paradikma Dan Epistemologi Pendidikan Islam, Uab Media, Yogyakarta.
- Agung Wicaksono. (2013). Persepsi Siswa Terhadap Penggunaan Metode Tutor Sebaya Dalam Pembelajaran Seni Musik Di SMP Negeri 1 Larangan Brebes. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Alex S. Nitisemito, 2004, Manajemen Personalial, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Alia & Suryalena, Pengaruh Prestasii 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
- Andhara, S. De, Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 22(1), 1–9.
- [Andrew Wier](#), [Michael Dolan](#), [David Grimaldi](#), [Ricardo Guerrero](#), [Jorge Wagensberg](#),  
And [Lynn Margulis](#) Dewi (2002). Spirochete And Protist Symbionts Of A Termite (Mastotermes Electrodanicus) In Miocene Amber. Internal Microbiol 3, 213–223
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta : Bumi Aksara.
- B. Uno, Hamzah. 2013. Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dale Yoder. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Erlangga
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- El Saghier, Niveen. M. (2015). Managing Service Quality: Dimensions Of Service Quality: A Study In Egypt. Managing Service Quality, 9(2), 56-63.
- Eliana Febisica Mandiangan, Agoes Ganesha Rahyuda, 2015, Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza

- Hotel Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1386-1405 ISSN: 2302-8912
- Flippo, Edwin B., 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2016. Aplikasi Analisis Multivariante dengan IBM SPSS Cetakan ke-8. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handayani, Ririn.2020. Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- 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. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lai, H.H. 2012. Study On Influence Of Employee Promotion System On Organizational Performance. Journal of Management. 5(1).
- Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Nifsiannoor, Muhammad. 2013. Pendekatan Statistika Modern (Aplikasi Dengan Software SPSS dan E-views). Jakarta : Universitas Trisakti.
- Notoatmodjo, S. (2016). Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Ranupandojo, H., Dan Suad Husnan, 2011, Manajemen Personalia, Yogyakarta: BPFE
- Riyanti, V. 2015. Hubungan Kepemimpinan Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. JOM FISIP 2 (1). 1-14. Maret 22,2018. <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/31875-ID-> Hubungan-Kepemimpinandemokratis-Dengan-Loyalitas-Kerja-Karyawan-Paramedis-Rumah.Pdf. Diakses 3 April 2019.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Runtu 2014, Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II). Diakses Dari [Http://Juliusruntu.Blogspot.Com/2014/02/Indikator-Loyalitas-Karyawan-](http://Juliusruntu.Blogspot.Com/2014/02/Indikator-Loyalitas-Karyawan-) Bahan.Html Pada Tanggal 30 Oktober 2016.
- Sandra Wijayanti Sungkono Dan IGA Manuati Dewi (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group. E-Jurnal Manajemen Unud. 1991-2017.
- Sastrohadwiryo, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua puluh dua. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinaga, I. I. (2016). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SPANSET INDONESIA. *fundamental management journal*, 16-27.
- Soedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Tujuh.
- Soegandhi, Vannecia. M Dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 1. Nomor 1. Universitas Kristen Petra. Hal 1-27.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stefanus, Tommy Dkk. (2010). Analisis Pemotivasian Dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT PALMA ABADI SENTOSA Di Palangka Raya. Volume 1, No. 2. Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.

- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *Ejurnal Manajemen Unud*, 6(4), 1991–2017.
- Tika, P. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tobing, D. P. (2016). Analisis Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Admin Di Pt Dynamic Succes Globalindo. *fundamental management journal*, 12-15.
- Triani, Zaenab Paska, C. Syah S. Indrawati, Dan Susantiningrum. (2017). 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.



# Egit Prayitno dkk (PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI RIGID BOX TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. SATYAMITRA KEMAS LESTARI TBK.)

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.uki.ac.id">ejournal.uki.ac.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://ejurnal.poltekpos.ac.id">ejurnal.poltekpos.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://ejurnal.stieipwija.ac.id">ejurnal.stieipwija.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
7	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1%

9	<a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
10	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
12	<a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="https://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1 %
15	<a href="https://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	Submitted to University of Leicester Student Paper	<1 %
17	<a href="https://www.idnfinancials.com">www.idnfinancials.com</a> Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	<1 %
19	Submitted to University of Derby Student Paper	<1 %
20	<a href="https://repo.uinsatu.ac.id">repo.uinsatu.ac.id</a>	

Internet Source

<1 %

21

[www.politeknikmbp.ac.id](http://www.politeknikmbp.ac.id)

Internet Source

<1 %

22

Mita Via, Slamet Tedy Siswoyo. "Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Efikasi Diri, Presepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2023

Publication

<1 %

23

[repository.upi-yai.ac.id](http://repository.upi-yai.ac.id)

Internet Source

<1 %

24

Submitted to STIE Perbanas Surabaya

Student Paper

<1 %

25

[ejournal.stiepancasetia.ac.id](http://ejournal.stiepancasetia.ac.id)

Internet Source

<1 %

26

[eprints.iain-surakarta.ac.id](http://eprints.iain-surakarta.ac.id)

Internet Source

<1 %

27

[eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id)

Internet Source

<1 %

28

[repo.ugj.ac.id](http://repo.ugj.ac.id)

Internet Source

<1 %

29

[digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id)

Internet Source

<1 %

30	<a href="http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id">eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1 %
35	A. Fikry Azizan, Deby Santyo Rusandy, Nisa Mutiara. "Analisis Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Anta Utama Kediri)", REVITALISASI, 2023 Publication	<1 %
36	<a href="http://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://ejurnal.universitaskarimun.ac.id">ejurnal.universitaskarimun.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://etheses.bham.ac.uk">etheses.bham.ac.uk</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %

40	<a href="https://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="https://penerbitadm.com">penerbitadm.com</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="https://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="https://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet Source	<1 %
45	Ira Valentina Silalahi, Ratih Hurriyati, Agus Rahayu, Vanessa Gaffar, Lili Adi Wibowo, Puspo Dewi Dirgantari, Lia Warlina. "Digital way to increase consumer purchase intention for local fashion products in developing country", Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR), 2022 Publication	<1 %

Exclude quotes  On  
 Exclude bibliography  On

Exclude matches  Off