

**IDENTIFIKATI PENGARUH FAKTOR PRESTASI KERJA,  
PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Asmie Poniwatie<sup>1</sup>, Mahsina<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Bhayangkara Surabaya Jl. A. Yani 114 Surabaya

**Abstract:** *This study aims to determine the Effect of Job Performance, Position Promotion and Job Loyalty on the performance of employees of PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk in Surabaya. In this digital era and globalization, the development of the retail business world is growing, this brings the level of competition between companies and other companies increasingly tight. This condition has demanded the company to always improve and perfect the core of its business in order to win competition with other companies and maintain the existence of companies in a sustainable manner. This study took Employee respondents at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk in Surabaya with a population of 124 people and 56 respondents were research samples. The data used in this researcher are primary data obtained by distributing questionnaires to all employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using the F test, t test, and see the dominant effect with a significance level of 5%. The test results proved that the variable Job Performance, Job Promotion and Job Loyalty have a simultaneous and significant effect with the results of multiple linear regression in the F test obtained F count of 166.175 Greater than Ftable 2.78 and the resulting significance value of 0.000 is much smaller than  $\alpha = (0.05)$ , while the influence is partially significant through t test obtained by tcount for each independent variable, namely Job Performance Variable (X1) of 6.638, Position Promotion (X2) of 4.036, and Work Loyalty (X3) of 3.167 greater than the ttable value of 1.67412, then the independent variable namely Job Performance, Job Promotion and Job Loyalty affect the dependent variable Employee Performance, while the variable work performance has a dominant effect on Employee Performance of PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk in Surabaya.*

**Keywords:** *Job Performance, Position Promotion, Work Loyalty, Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Surabaya. Di era digital dan globalisasi ini perkembangan dunia usaha retail semakin berkembang, hal ini membawa level persaingan antar perusahaan dengan perusahaan lainnya menjadi semakin ketat. Kondisi ini telah menuntut perusahaan untuk selalu memperbaiki dan menyempurnakan *core* bidang usahanya agar dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan lain dan mempertahankan keberadaan perusahaan-perusahaan secara berkelanjutan. Penelitian ini mengambil responden Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Surabaya dengan populasi sebanyak 124 orang dan 56 responden adalah sampel penelitian. Data yang digunakan dalam peneliti ini adalah data

primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner Kepada seluruh Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F, uji t, serta melihat pengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil pengujian terbukti bahwa variable Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan dengan hasil regresi linier berganda dalam uji F diperoleh F hitung sebesar 166.175 Lebih besar dari Ftabel 2,78 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari  $\alpha = (0,05)$ , sedangkan pengaruh secara parsial yang signifikan melalui uji t diperoleh thitung untuk masing-masing variabel bebas yaitu Variabel Prestasi Kerja (X1) sebesar 6,638, Promosi Jabatan (X2) sebesar 4,036, dan Loyalitas Kerja (X3) sebesar 3,167 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,67412, maka Variabel bebas yaitu Prestasi Kerja , Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan variable Prestasi kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.

**Kata Kunci: Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Di era digital saat ini perkembangan dunia usaha retail semakin maju, hal ini menimbulkan tingkat persaingan diantara perusahaan dengan perusahaan lainnya semakin ketat. Kondisi demikian menuntut perusahaan untuk selalu memperbaiki dan menyempurnakan bidang usahanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mempertahankan keberadaan perusahaan-perusahaan secara berkelanjutan.

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai *'input'* untuk diubah menjadi *'output'* berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurungkan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Prestasi kerja karyawan harus dinilai berdasarkan atas asas keadilan dan objektivitas serta harus diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan agar para karyawan dapat termotivasi dan berusaha meraih promosi jabatan di perusahaan tersebut. Soeprihanto dalam Priyono (2010:186) memberikan pendapat tentang prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Namun pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya di temukan kendala

dimana tidak adanya pencapaian target toko dalam beberapa bulan atau tahun, hal itu yang membuat omset pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya menurun dan kalah dalam bersaing dengan perusahaan retail lainnya. dapat mengakibatkan adanya hambatan pada karyawan dalam mengembangkan prestasi kerjanya. Keadaan seperti ini apabila dibiarkan terus-menerus akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan, disisi lain prestasi kerja karyawan diharapkan perusahaan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, disbanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain.

Menurut Rasmini (2017:77), mengatakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang di gunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan kerja ini di cerminkan oleh ketersediaan membela dan menjaga organisasi di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting. Oleh karna itu perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. Karyawan yang puas dan loyal akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu aset utama perusahaan yang

menjadi dan pelaku aktif dari seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan harus diikuti sertakan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena tanpa peran karyawan maka aktivitas perusahaan tidak bisa mencapai hasil yang diharapkan. “ Menurut (Taufiq, 2016:13) kinerja merupakan suatu proses penilaian yang meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif, baik yang menyangkut keunggulan maupun kelemahan dari kinerja karyawan sebagai individu atau kelompok (tim) terhadap pekerjaannya yang relevan dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi selama periode waktu tertentu.

Ada juga para pakar ahli yang menyatakan menurut Alewien dalam Priyono (2010:187), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja kerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja. Dari uraian-uraian tentang penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga menfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. Pada era globalisasi saat ini perkembangan dunia usaha retail semakin maju, hal ini menyebabkan tingkat persaingan diantara perusahaan dengan perusahaan lainnya semakin ketat. Kondisi demikian menuntut perusahaan untuk selalu memperbaiki dan

menyempurnakan bidang usahanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mempertahankan keberadaan perusahaan-perusahaan secara berkelanjutan. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya dengan jumlah populasi sebanyak 124 orang dan 56 responden dari jumlah populasi peneliti menggunakannya sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner Kepada seluruh Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F, uji t, serta melihat pengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil pengujian terbukti bahwa variable Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan dengan hasil regresi linier berganda dalam uji F diperoleh Fhitung sebesar 166.175 Lebih besar dari Ftabel 2,78 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari  $\alpha = (0,05)$ , sedangkan pengaruh secara parsial yang signifikan melalui uji t diperoleh thitung untuk masing-masing variabel bebas yaitu Variabel Prestasi Kerja (X1) sebesar 6,638, Promosi Jabatan (X2) sebesar 4,036, dan Loyalitas Kerja (X3) sebesar 3,167 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,67412, maka Variabel bebas yaitu Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan variable Prestasi kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Prestasi Kerja

Beberapa teori tentang Prestasi Kerja (*Job Performance*) salah satunya adalah dari Dessler dalam Nurmansyah (2010:191) yang menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Umumnya seorang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seseorang pekerja.
  2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
  3. Tingkat motivasi kerja.
- (Sutrisno, 2009:151).

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilain prestasi ditunjukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Fisher et.al dalam Nurmansyah (2010:191) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dimana kontribusi seorang karyawan pada organisasi dinilai selama periode khusus tertentu. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) adalah membiarkan karyawan mengetahui bagaimana mereka yang mempunyai prestasi dapat membandingkannya dengan standar organisasi.

### Promosi Jabatan

Menurut Samsudin (2005:264) Promosi yaitu suatu motivasi yang

dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain kesempatan untuk maju. Telah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik atau lebih maju dari pada posisi yang dimilikinya pada saat ini. Pada dasarnya promosi pegawai diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan. promosi jabatan bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan Hasibuan (2002 : 113).

### Loyalitas Kerja

Menurut Muafi (2012), mengatakan bahwa loyalitas kerja berkaitan dengan partisipasi karyawannya. Semakin tinggi partisipasi karyawan maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk menunjukkan loyalitas, dan pada gilirannya loyalitas akan menghasilkan kenyamanan kelompok, yang lebih lanjut kenyamanan kelompok ini akan mengakibatkan para karyawan tetap setia tinggal sebagai karyawan perusahaan tersebut.

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Kadarwati (2011:77) menjelaskann bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalaah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Steers & Porter (2012:157), menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

1. Karakteristik Pribadi, Karakteristik merupakan faktor menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, menyangkut adanya seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stres, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan yang dapat dilihat tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusasaan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan

### **Kinerja**

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia

mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Menurut Seymour dalam Priyono (2010:185), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan menurut Stoner dalam Priyono (2010:185), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Menurut Nawawi (2013:241), kinerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- a. Spesifik dan jelas.
- b. sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan ke salah perencanaan dan penetapan tujuan.
- c. Dapat diukur secara objektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- d. Relevan.
- e. kinerja harus menangani aspek objektif yang relevan.
- f. Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan suatu keberhasilan masukkan, pengeluaran, hasil, manfaat, dan dampak, serta proses.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dibuktikan melalui pengujian hipotesis untuk membuktikan kebenarannya, dimana kemudian dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menelaah fenomena baru untuk mengembangkan penelitian selanjutnya. Obyek penelitian ini yaitu PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di

Surabaya yang beralamatkan di komplek pertokoan taman bungurasih jl. Let jendsutoyo, Waru. Dengan variabel bebas meliputi Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja sedangkan variabel terikat adalah Kinerja karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling*, Dengan menggunakan *simpel random sampling*. Sampel penelitian adalah 56 Karyawan dari 124 karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk Di Surabaya Pengumpulan data dilakukan melalui Interview (wawancara), penyebaran kuisisioner, dan Observasi. Untuk menguji validitas dan realibilitas maka digunakan nilai *corrected-item total correlation* dan nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 maka indikator dianggap valid, dan jika nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 maka dianggap reliabilitas.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda Serta Pengujian Hipotesis menggunakan Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial) dengan rumus regresi berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2013:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta, nilai Y apabila X = 0

b = koefisien regresi

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

X<sub>2</sub>= Promosi Jabatan

X<sub>3</sub>= Loyalitas Kerja

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel / Indikator	Nilai Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,761	Reliabel
Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	0,706	Reliabel
Loyalitas Kerja (X <sub>3</sub> )	0,738	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,647	Reliabel

Sumber :Peneliti (2018)

Berdasarkan diatas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Prestasi Kerja (X<sub>1</sub>), Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>), dan Loyalitas Kerja (X<sub>3</sub>), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6 kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya

### 2. Uji Validitas

### Hasil Pengujian Validitas

Variabel /Indikator	Nilai r	r tabel	Ket.
<b>Prestasi Kerja (X<sub>1</sub>)</b>			
X1.1	0,841	0,278	Valid
X1.2	0,722	0,278	Valid
X1.3	0,802	0,278	Valid
X1.4	0,705	0,278	Valid
<b>Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>)</b>			
X2.1	0,671	0,278	Valid
X2.2	0,641	0,278	Valid
X2.3	0,829	0,278	Valid
X2.4	0,799	0,278	Valid
<b>Loyalitas Kerja (X<sub>3</sub>)</b>			
X3.1	0,707	0,278	Valid
X3.2	0,790	0,278	Valid
X3.3	0,853	0,278	Valid

X4.4	0,653	0,278	Valid
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>			
<u>Y1</u>	0,815	0,278	Valid
<u>Y2</u>	0,607	0,278	Valid
<u>Y3</u>	0,772	0,278	Valid
<u>Y4</u>	0,590	0,278	Valid

Sumber : Peneliti (2018)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi diatas 0,278. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

Model Persamaan Regresi							
Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	2.918	.622		4.691	.000		
X1 (Prestasi Kerja)	.372	.056	.452	6.638	.000	.388	2.577
X2 (Promosi Jabatan)	.255	.063	.315	4.036	.000	.295	3.387
X3 (Loyalitas Kerja)	.226	.071	.263	3.167	.002	.262	3.813

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,918 + 0,372X_1 + 0,255X_2 + 0,226X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 2,918 memberi arti apabila variabel bebas Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Loyalitas Kerja adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan adalah bernilai sebesar 2,918.
- Prestasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,372.

Hal ini Menandakan bahwa koefisien variabel Prestasi Kerja( $X_1$ ) memiliki Pengaruh Positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Prestasi Kerjabertambah satu satuan, maka kinerja Karyawanakan bertambah sebesar 0,372 satuan. Artinya semakin tinggi nilaiPrestasi Kerja, maka semakin tinggi kinerja Karyawan.

- Promosi Jabatan ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,255. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Promosi Jabatan( $X_2$ ) memiliki Pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Promosi Jabatanbertambah satu satuan, maka kinerja Karyawanakan bertambah sebesar 0,255 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Promosi Jabatan, maka semakin tinggi kinerja Karyawan.
- Loyalitas Kerja( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,226. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Loyalitas Kerja( $X_3$ ) memiliki Pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Penempatan Jabatan bertambah satu satuan, maka kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,226 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Loyalitas Kerjamaka semakin tinggi kinerja Karyawan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dariPrestasi Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan Loyalitas Kerja ( $X_3$ ), memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.



## Koefisien Korelasi dan Determinasi

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 <sup>a</sup>	.899	.894	.63696

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

Sumber :Peneliti (2018)

## Hasil Uji-F (Simultan)

Hasil Uji-F (Simultan)						
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.263	3	67.421	166.175	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.720	56	.406		
	Total	224.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan Kriteria sebagai berikut :

### Tabel Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016:23

Hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda ( R ) sebesar 0,948 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat.

Adapun nilai Koefisien determinasi (  $R^2$  ) didapatkan sebesar 0,899 atau sebesar 89,9%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 89,9%, sedangkan sisanya sebesar 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Hasil Pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 166,175 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $F_{hitung}(166,175) > F_{tabel}(2,78)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari  $\alpha = (0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variable Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Loyalitas Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Hasil Uji-t ( Parsial)**

Model	t	Sig.
1 (constant)	4.691	.000
Prestasi Kerja (X1)	6.638	.000
Promosi Jabatan (X2)	4.036	.000
Loyalitas Kerja ( X3)	3.167	.002

a. Dependent Variable: Y  
Sumber :Peneliti (2018)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Prestasi Kerja 6,638 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  (6,638) >  $t_{tabel}$  (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk Promosi Jabatan sebesar 4,036 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  (4,036) >  $t_{tabel}$  (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk Loyalitas Kerja sebesar 3,167 dengan tingkat signifikan 0,002. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  (3,167) > (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel Nilai Korelasi Parsial**

Model	standardized coefficients
	Beta
Prestasi Kerja (X1)	.452
Promosi Jabatan (X2)	.315
Loyalitas Kerja (X3)	.263

Sumber :Peneliti (2018)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Loyalitas Kerja dapat diketahui bahwa variabel, Prestasi Kerja mempunyai nilai koefisien  $\beta$  (beta) terbesar yaitu 0,452 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah Variabel Prestasi Kerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan Loyalitas Kerja ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Prestasi Kerja ( $X_2$ ), dan Loyalitas Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk, di Surabaya dapat diterima. Dalam uji ini juga menunjukkan bahwa antara tiga variabel bebas dan variabel terikat

tersebut mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat.

2. Variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan Loyalitas Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan Loyalitas Kerja ( $X_3$ ) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk, di Surabaya dapat diterima.
3. Dari tiga Variabel bebas yang terdiri dari Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan Loyalitas Kerja ( $X_3$ ), dapat diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien  $\beta$  (beta) terbesar yaitu 0,452 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah variabel Prestasi Kerja.
4. Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Promosi Jabatan ( $X_2$ ), dan Loyalitas Kerja ( $X_3$ ), dapat diketahui bahwa variabel Loyalitas Kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai terkecil yaitu 0,315 yang merupakan nilai terkecil diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel bebas yang mempunyai pengaruh nilai terkecil adalah Variabel Loyalitas Kerja ( $X_3$ ).

## Referensi

- Dessler, Garry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Prenhalindo.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Manajemen Personalialia* : Edisi Keenam, Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Herry, Rendra. 2016. pengaruh jenjang karier, masa kerja, dan loyalitas kerja terhadap pendapatan karyawan di pt miwon indonesia. Skripsi. Universitas Bhayangkara Surabaya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke 14. Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan Pertama. Penerbit Zifatama
- Purnama, Bayu. 2015. Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo. *Jurnal Administrasi bisnis*, Volume 26, Nomer 1.
- Rahman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Bogor
- Rachmawati, 2017, Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Anda Surabaya, *Skripsi*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Rasmini, Ni Ketut. 2017. *Pengaruh sistem berbasis akural, IT, dan*

- SPIP pada kualitas laporan keuangan dengan kompetensi SDM sebagai moderasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.5*
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan pertama. Penerbit Prenadamedia Group
- Samsudin, Sadili. 2005. Rahman, Taufiq. 2016. *Maanajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Bogor
- Savitri, Hendita. 2017. pengaruh pelatihan, promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan pt indo cali plast taman sepanjang sidoarjo. Skripsi. Universitas Bhayangkara Surabaya
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Penerbit Alfabrta. Bandung
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Yamin, Sofyan dan Rachmach L. Auliyah dan Heri Kurniawaan. 2010. *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda, Aplikasi dengan Software SPSS Eviws, Minitab, dan Statgraphics*, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta