

## Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Septianti

Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: septyancep19@gmail.com

### Information Article

*History Article*

*Submission: 30-09-2023*

*Revision: 03-10-2023*

*Published: 06-10-2023*

### DOI Article:

10.62421/jibema.v1i1.13

### ABSTRAK

Promosi jabatan merupakan salah satu indikator keberhasilan karir dan pertumbuhan profesional seseorang di dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan menjadi penting untuk diketahui. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diisi oleh responden karyawan di berbagai tingkatan jabatan di perusahaan PT Indomarco Prismatama. Variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi prestasi kerja, loyalitas kerja dan promosi jabatan. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknis statistik deskriptif dan analisis regresi. Sebelum melakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas. Kemudian data tersebut di transformasikan dan di uji normalitas agar dapat diketahui apakah data berdistribusi normal. Setelah itu bisa dilakukan uji regresi ganda, uji t, dan uji f serta koefisien determinasi. Dari hasil uji regresi diketahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 60,4% dengan nilai  $f_{hitung}: 3,441 > f_{tabel}: 0,682$  dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh signifikan antara prestasi kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap promosi jabatan PT Indomarco Prismatama.

**Kata Kunci :** Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja, Promosi Jabatan

### ABSTRACT

*Promotion is one indicator of career success and professional growth of a person in the organization. Therefore, understanding the factors that influence promotion is important to know. This research uses a quantitative approach with survey methods and data collection is carried out through questionnaires filled out by employee respondents at various levels of positions in the company PT Indomarco Prismatama. Variables measured in this study include job performance, job loyalty and promotion. The collected data will be analyzed using descriptive statistical techniques and regression analysis. Before conducting the analysis, an instrument test is first carried out to determine the level of validity and reliability. Then the data is transformed and tested for normality so that it can be known whether the data is normally distributed. After that, multiple regression tests, t tests, and f tests and coefficients of determination can be*

### Acknowledgment

---

*performed. From the results of the regression test, it is known that the magnitude of the influence of leadership style and work environment on job satisfaction is 60.4% with a value of  $f_{\text{calculate}}: 3.441 > f_{\text{table}}: 0.682$  with a significance of  $0.002 < 0.05$ , meaning that there is a significant influence between work performance and work loyalty together on the promotion of PT Indomarco Prismatama.*

---

**Key words:** Job Performance , Work Loyalty, Promotion

---

©2023 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

## PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang begitu pesat saat ini, mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor produksi yang ada. Salah satu faktor produksi dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), selain sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber Daya Manusia adalah harta atau aset paling berharga yang dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Menurut (Dahlan et al., 2017) manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas bagus atau tinggi. Melalui promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan dikenali oleh atasannya karena kemampuan kerjanya sehingga menghasilkan output yang tinggi. Faktor evaluasi prestasi kerja dan loyalitas kerja sangat berperan penting bagi karyawan tersebut untuk dipromosikan jabatan dari atasan dan perusahaan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan dan kesungguhan atau kualitas kinerja serta ketepatan waktu. Seperti yang diungkapkan oleh (Dharma, 2018) bahwa prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Loyalitas kerja para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam sebuah perusahaan, namun termasuk pemikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan. Menurut Phanaeuf (Ningtyas, 2017) loyalitas tidak dapat diukur dengan pada saat mereka bekerja untuk perusahaan saja, akan tetapi harus

menyertakan komitmen karyawan ketika mereka mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Saydam (Anzani, 2015) loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditujukan pada keberadaan perusahaan.

Promosi jabatan adalah salah satu hal yang bisa didambakan karyawan saat sudah berdedikasi lebih pada perusahaan. Promosi jabatan dapat menjadi salah satu cara perusahaan memberikan apresiasi pada karyawan yang sudah memberikan waktu dan usaha lebih karyawan yang diberikan kepada perusahaan tersebut. Dengan adanya promosi jabatan setiap karyawan mendapatkan hal-hal yang diinginkan, seperti peningkatan karir, mendapatkan pengakuan, meningkatkan kehidupan yang lebih baik dari segi pendapatan, kepuasan kerja dan lain-lain. Menurut (M. Hasibuan, 2017) Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar.

Dari pemaparan diatas menunjukan bahwa variabel prestasi kerja, loyalitas kerja berpengaruh terhadap sistem promosi jabatan. Pra-riset yang muncul terkait dengan sistem promosi jabatan pada PT Indomarco Prismatama. Menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Indomarco Prismatama pada divisi *Development*, diperoleh informasi permasalahan terletak pada promosi jabatan hanya berdasarkan prestasi kerja, dimana karyawan yang sudah senior dan loyal pada perusahaan belum tentu dapat dipromosikan, hal ini mengakibatkan hilangnya loyalitas karyawan pada perusahaan yang pada akhirnya mempengaruhi sistem promosi jabatan. Dan dapat diberikan gambaran bahan promosi jabatan harus diberikan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebagai metode penelitian berdasarkan *filasafat positivisme* bertujuan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai pengumpulan data dalam menguji hipotesis yang bersifat data statistik, bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berdasarkan latar belakang rumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan, pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan, dan pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indomarco Prismatama pada divisi *Development* dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang sebagai responden.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang dan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian untuk memilih peserta atau unit sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan jumlah populasi 35 orang pada divisi *Development*, maka peneliti menggunakan rumus *slovin* yang dapat diperoleh sampel sebanyak 32 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji Instrumen Kualitas Data

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui apakah masing-masing pertanyaan valid, maka nilai  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Koefisien korelasi tabel yang diambil adalah  $\alpha$ : 5% atau 0,05 dengan angka 0,361 dengan total responden sebanyak 32. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel Prestasi Kerja ( $X^1$ ), Loyalitas Kerja ( $X^2$ ) dan Promosi Jabatan ( $Y$ )

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja ( $X^1$ )**

Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
1	0,625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,634	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,835	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,486	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,530	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,722	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,651	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,765	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,676	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2023

Hasil dari Tabel 1 dapat dilihat dari nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,361. Karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka dengan demikian setiap

butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja ( $X^2$ )**

Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
1	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,820	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,680	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,832	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,827	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,859	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2023

Hasil dari Tabel 2. Dapat dilihat dari nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,361. Karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka dengan demikian setiap butir pernyataan pada variabel loyalitas kerja adalah valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (Y)**

Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
1	0,798	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,875	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,914	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,825	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,859	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,809	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,795	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,809	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,832	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,714	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2023

Hasil dari Tabel 2. Dapat dilihat dari nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,361. Karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka dengan demikian setiap butir pernyataan pada variabel loyalitas kerja adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat dipercaya (reliabel) jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6) (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Prestasi Kerja ( $X^1$ ), Loyalitas Kerja ( $X^2$ ) dan Promosi Jabatan (Y) :

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X <sub>1</sub>	Prestasi Kerja	0,886	Reliabel
X <sub>2</sub>	Loyalitas Kerja	0,906	Reliabel
Y	Promosi Kerja	0,954	Reliabel

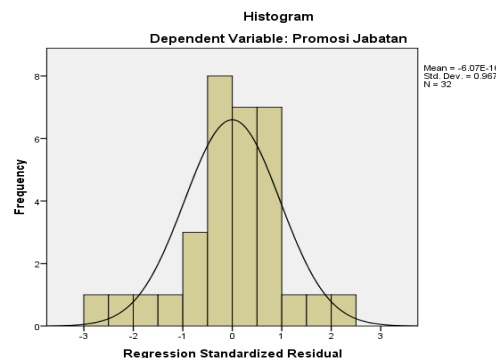
Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4. Dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

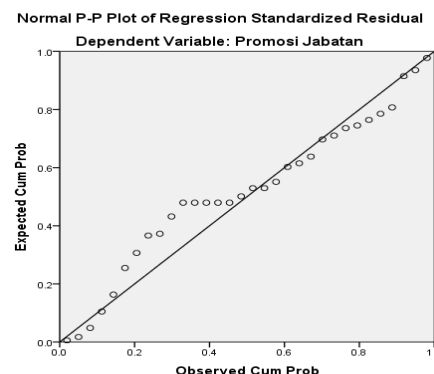
### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Grafik Histogram dan P-Plot (Ghozali, 2018). Grafik Histogram dan P-Plot dapat dilihat dari hasil pengolahan data SPSS, peneliti dapat mengetahui apakah data yang dipakai mempunyai distribusi normal atau tidak. Dibawah ini adalah gambar Grafik Histogram dan P-Plot:



**Gambar 1. Uji Normalitas Histogram**

Sumber: data diolah SPSS



**Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot**

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan tampilan gambar grafik histogram dan p-plot diatas, dimana grafik histo-

gram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi secara normal. Sedangkan pada gambar p-plot, sebaran data menyebar dan mengikuti garis diagonal maka berkesimpulan data berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode enter, yaitu dengan melihat pada nilai *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka berkesimpulan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah tabel hasil uji multikolinearitas :

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

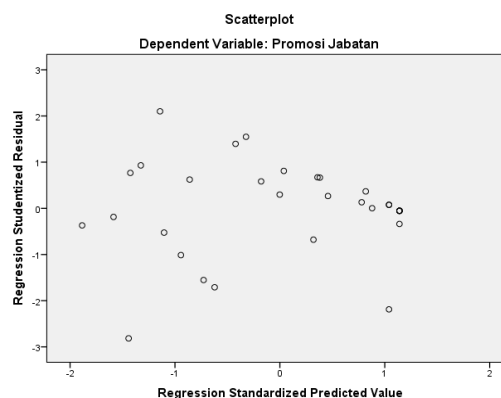
No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
X <sup>1</sup>	Prestasi Kerja	0,530	1,887
X <sup>2</sup>	Loyalitas Kerja	0,530	1,887

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2023

Berdasarkan dari hasil tabel 5. Bahwa variabel *independent* memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,100 dan VIF lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan asumsi multikolinearitas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Scatterplot* (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah tabel dari hasil uji heteroskedastisitas :



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pada gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah di sekitaran angka 0 (nol), maka berkesimpulan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.



## Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan persamaan model regresi berganda (Ghozali, 2018). Hasil olah data dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Persamaan Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1(Constant)	2.382	8.764		.272	.788
Prestasi Kerja	.740	.215	.534	3.441	.002
Loyalitas Kerja	.460	.219	.325	2.095	.045

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel diatas, model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut :

$$Y: 2,382 + 0,740 X_1 + 0,460 X_2$$

1. Nilai Konstanta yang didapat sebesar 2,382, maka memiliki arti bahwa apabila variabel Prestasi Kerja dan Loyalitas kerja diasumsikan bernilai 0 maka nilai Promosi Jabatan adalah 2,382.
2. Nilai Koefisien Regresi pada variabel prestasi kerja bernilai positif sebesar 0,740 memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% pada variabel prestasi kerja, maka akan menyebabkan kenaikan pada Promosi Jabatan sebesar 0,740.
3. Nilai Koefisien Regresi pada variabel loyalitas kerja bernilai positif sebesar 0,460 memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% pada variabel loyalitas kerja, maka akan menyebabkan kenaikan pada Promosi Jabatan sebesar 0,460.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari masing-masing variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka berkesimpulan variabel *independent* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2018). Dibawah ini adalah hasil dari analisis uji t:

**Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
(Constant)	2.382	8.764		.272	.788
1 Prestasi Kerja	.740	.215	.534	3.441	.002
Loyalitas Kerja	.460	.219	.325	2.095	.045

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan



Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2023

Hasil uji t adalah kedua variabel *independent* yang dimiliki memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel *independent* yang digunakan berpengaruh secara parsial (masing-masing) terhadap variabel *dependent*.

### Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel *independent* yang dimasukkan pada model regresi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Jika nilai sinifikansi kurang dari 0,05 maka berkesimpulan variabel *independent* berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah tabel hasil uji f :

**Tabel 8. Hasil Uji f (Simultan)**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	Sig.
Variabel Bebas : X <sup>1</sup> dan X <sup>2</sup>	24,635	
Variabel Terikat : Y		0,000

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel diatas f: 24,635 dengan nilai signifikansi yang didapat adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja, loyalitas kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel promosi jabatan.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel *dependent*, dengan melihat nilai *Adjusted R Square* (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi :

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.604	3.65546

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2023

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,604 maka dapat diartikan bahwa variabel prestasi kerja dan loyalitas kerja memberikan sumbangan

pengaruh secara bersama-sama sebesar 60,4% terhadap variabel promosi jabatan, dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

### Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dan loyalitas kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Implikasi dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat mampu menjadikan tambahan pengetahuan, referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Indomarco Prismatama dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan dalam mempromosikan karyawan perusahaan.

Prestasi kerja dan loyalitas kerja juga menjadi faktor yang sangat menentukan untuk promosi jabatan, oleh sebab itu manajemen sebaiknya menilai karyawan tidak berdasarkan satu kriteria saja, namun sebaiknya berdasarkan prestasi kerja dan loyalitas kerja. Sehingga karyawan merasa lebih adil dan lebih termotivasi untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

### Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya meneliti tentang beberapa variabel yaitu variabel prestasi kerja, loyalitas kerja dan promosi jabatan. Untuk kedepannya agar dapat dikembangkan dengan memilih variabel lainnya seperti senioritas, disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan faktor situasional lainnya yang mempengaruhi keputusan promosi jabatan.

Penelitian ini hanya meneliti jumlah sampel dan ruang lingkup yang terbatas, yaitu hanya pada divisi *Development* pada PT Indomarco Prismatama. Kedepannya agar dapat menambah jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup tidak hanya pada satu divisi tetapi kesemua divisi yang ada di PT Indomarco Prismatama.

### SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan analisis pengujian hipotesis yang sudah di olah menggunakan program IBM SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 23, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada divisi *Development* PT Indomarco Prismatama yang di tunjukan oleh nilai  $t_{hitung}$  3,441

$> t_{\text{tabel}} 0,682$ .

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada divisi *Development* PT Indomarco Prismatama yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{\text{hitung}} 2,095 > t_{\text{tabel}} 0,682$ .
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada divisi *Development* PT Indomarco Prismatama yang ditunjukkan oleh nilai  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. A. N., & Khilmi, T. A. (2023). Pengaruh Likuiditas, Leverage, dan Growth Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 1-17.
- Anzani, B. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat Honour Di RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Psikologi Universitas Putra Indonesia*.
- Arindita, T. A., & Yunita, E. A. (2023). Pengaruh Laba Rugi, Prediksi Kebangkrutan, dan Jenis Industri, Terhadap Audit Delay. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 54-65.
- Auliana, D., & Muttaqin, I. (2023). Pengaruh Religiusitas, Pemahaman Perpajakan, Tarif Pajak, Diskriminasi, dan Keadilan Pajak Terhadap Penggelapan Pajak. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 18-42.
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 69–75.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. CV. Rajawali.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 43-53.
- Kuswati, E. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 66-76.
- Ningtyas, W. D. (2017). Pengaruh pertumbuhan ekonomi, pengangguran, upah minimum

regional, dan ketimpangan distribusi pendapatan terhadap tingkat kemiskinan di Indonesia tahun 1997 – 2014. *Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.

Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 77-86.