

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



**Dampak Kemampuan Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Karyawan
Haleyora Power Area Solok**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

DR. Sefli Diana Roza, SE.MM (Ketua)

NIDN 0017097303

Dwi Putri Indah Sari.P (Anggota)

NPM : 151000461201025

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
January 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

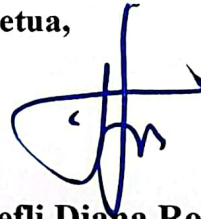
Judul	Dampak Kemampuan Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Haleyora Power Area Solok
Peneliti/Pelaksanaan	
Nama Lengkap	Sefli Diana Roza, SE.MM
NIDN	0017097303
Jabatan Fungsional	Lektor
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi
Nomor Hp	
Alamat Surat (E-Mail)	
Anggota Tim	
Nama Lengkap	Dwi Putri Indah Sari
Npm	151000461201025
Perguruan Tinggi	Universitas mahaputra Muhammad yamin
Tahun Pelaksanaan	2019-2020
Sumber Dana	Mandiri
Biaya Tahun Berjalan	Rp. 7000.000 (Tujuh Juta Rupiah)
Biaya Keseluruhan	Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)

1964
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

(Juita Sukraini, SE.MSi)
NIDN : 1017116201

Solok, 03 Januari 2020

Ketua,



(Sefli Diana Roza, SE.MM)
NIDN : 0017097303


Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY

(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE.MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Tujuan Penelitian

2 TINJAUAN PUSTAKA

3 METODE

4 PEMBAHASAN

5 PENUTUP

6 JADWAL

7 DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Haleyora Power Area Solok. Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar dampak Tingkat Kemampuan dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Haleyora Power Area Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Haleyora Power Area Solok yang berjumlah 31 orang. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* atau *probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket/kuesioner.

Berdasarkan analisis regresi berganda dari variabel Tingkat Kemampuan dan Loyalitas berdampak terhadap Promosi Jabatan Karyawan $Y = 8,683 + 0,614 X_1 + 0,171 X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel X1 Tingkat Kemampuan berdampak signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan dengan nilai t hitung $3,570 < t$ tabel $1,701$ dan sig. $0,001 < 0,05$. Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel X2 Loyalitas berdampak signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan nilai t hitung $1,704 > t$ tabel $1,701$ dan sig. $(0,099) > 0,05$. Maka H0 diterima dan H2 ditolak. Dari uji f yang dilakukan didapatkan bahwa Tingkat Kemampuan dan Loyalitas berdampak secara simultan terhadap Promosi Jabatan Karyawan f hitung $13,206 > f$ tabel $3,34$ dan signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dari Uji Determinasi nilai R Square sebesar $0,485$. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar $48,5\%$, sedangkan sisanya sebesar $51,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain

Kata kunci maksimal 5 kata

Tingkat Kemampuan, Loyalitas dan Promosi Jabatan Karyawan.

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

BAB I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (hayati, 2017).

Loyalitas adalah sesuatu hal yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab, Hasibuan (2012:95). Dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik, maka mutlak diperlukan aparatur pemerintahan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan sebuah organisasi. Loyalitas akan membentuk seseorang untuk selalu berusaha lebih baik dalam meningkatkan kualitas organisasi dan adanya promosi jabatan terhadap karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting serta bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan dari segi operasionalnya terutama pada saat perekrutan karyawan. Mahalnya biaya pada saat perekrutan mempunyai peran penting oleh perusahaan dalam pemeliharaan sumber daya manusia. Perusahaan mengetahui bahwa biaya perekrutan lebih mahal dari pada pemeliharaan sumber daya manusia. Salah satu untuk memelihara karyawan adalah adanya promosi jabatan di dalam perusahaan/organisasi. (Nitisemito, 2010:51).

Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Dilihat dari sisi kepentingan perusahaan, dengan adanya promosi jabatan pihak perusahaan tentunya berharap agar karyawan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang mungkin selama ini terkendala dikarenakan pada jabatan sebelumnya wewenang karyawan tersebut masih minim. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan menambah pengalaman baru di lingkungan kerja perusahaan. Pihak manajemen perusahaan hendaknya menerapkan sistem promosi jabatan berdasarkan atas asas keadilan dan obyektifitas serta menggunakan prinsip *the right man in the right place* (orang yang tepat ditempat yang tepat).

Promosi jabatan yang berdasarkan atas asas keadilan dan obyektifitas akan membuat karyawan merasa puas karena mereka merasa bahwa usaha mereka selama ini dihargai oleh pihak perusahaan dan karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Penempatan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi ini juga harus dilakukan dengan tepat sasaran yaitu melalui penilaian prestasi kerja untuk mengetahui apakah karyawan tersebut memang layak dan kompeten untuk dipromosikan. Promosi jabatan di dalam suatu perusahaan sangat berperan penting dalam memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja (Prabowo, 2016).

Siagian (2010 : 169), promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Sedangkan Manullang (2001:153), promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Oleh karena itu saya melakukan penelitian dengan judul “Dampak Kemampuan Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Haleyora Power Area Solok”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat kemampuan berpengaruh terhadap promosi jabatan di Haleyora Power ?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan di Haleyora Power ?
3. Apakah tingkat kemampuan dan loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan di Haleyora Power ?

1.3.Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kemampuan terhadap promosi jabatan di Haleyora Power.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan di Haleyora Power.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kemampuan dan loyalitas terhadap promosi jabatan di Haleyora Power.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kemampuan

2.1.1.Pengertian Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kata jadian kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat/keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas/pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada.

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, material mesin, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. Kreitner & Kinicki (2003, h.185) menjelaskan bahwa kemampuan

diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Kemampuan (Ability) adalah gabungan dari ilmu pengetahuan (knowledge) dengan keterampilan (skill). Kemampuan yang bersinergi dengan motivasi akan menghasilkan performa seseorang. Setiap performa atau setiap pekerjaan ada risikonya yang bisa kita katakan „risiko jabatan“. Jadi tidak ada pekerjaan tanpa risiko (Sutikno, 2005, h.197). Sedangkan Gibson, Ivancevich, Donnelly (2003) mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Dhea Perdana Coenraad, 2016).

Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan Kristiani et al, (2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kurniadi A. (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu:

1. Kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktivitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis
2. Kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental.

2.1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Robbins menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor yaitu :

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan ingat. Contohnya melalui tes IQ misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Misal pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

c. Kemampuan spiritual

Selain kemampuan intelektual, kemampuan emosional dan kemampuan fisik, perlu disertai dengan kemampuan spiritual sehingga semua aktivitas yang dilakukan dapat dilandasi oleh iman yang kuat dan memadai.

2.1.3.Indikator Kemampuan

Kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey (2001:5-6), antara lain sebagai berikut:

- a. Kemampuan teknis dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
- b. Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
- c. Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman.

2.1.4. Jenis Kemampuan

Menurut Robert R. Katz ada 3 jenis kemampuan yang perlu dimiliki oleh setiap manajer agar dapat melaksanakan tugasnya memimpin secara berdayaguna dan berhasil sebagai berikut :

a. Kemampuan teknik

Kemampuan untuk menggunakan alat, prosedur atau teknik dari bidang khusus. Seorang ahli bedah, insinyur, musisi, atau akuntan semuanya memiliki keterampilan teknik di bidangnya masing-masing. Manajer perlu keterampilan teknik yang cukup untuk mencapai mekanisme pekerjaan tertentu.

b. Kemampuan bersifat manusiawi

Kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik sebagai individu atau sebagai kelompok, manajer perlu cukup kemampuan hubungan manusia ini untuk dapat berpartisipasi secara efektif dalam memimpin kelompok.

c. Kemampuan membuat konsepsi

Kemampuan mental untuk mengoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan organisasi dan kegiatan ini melibatkan kemampuan manajer untuk melihat organisasi secara keseluruhan dan untuk memahami bagaimana bagian-bagiannya saling bergantung satu sama lain. Ini juga melibatkan kemampuan manajer untuk memahami bagaimana perubahan dalam bagian tertentu dapat mempengaruhi seluruh organisasi.

2.2. Loyalitas

2.2.1. Pengertian Loyalitas

Hasibuan (2011), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Poerwopoespito (2014), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap

karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka (Wijayanto, 2016).

Loyalitas karyawan adalah sikap seseorang terhadap organisasi dimana dia bekerja (Setiwati dan Zulkaida, 2007). Karyawan dengan loyalitas yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi saat harapannya terpenuhi. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002). Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Menurut Sudimin (2003:5), loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005:57), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah keperusahaan lain. Menurut Robbins (2003:71), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Siagian, 2015). Menurut Nitisemito (2004:167) Fasilitas-fasilitas yang diterima oleh pegawai sehingga karyawan mau bekerja sebaik mungkin dan tetap loyal pada perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan imbalan sesuai kepada karyawannya. Semua tergantung pada situasi dan kondisi suatu perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, untuk itu perusahaan mengemukakan beberapa cara :

- a. Gaji yang cukup

- b. Memberikan kebutuhan rohani
- c. Sesekali perlu menciptakan suasana santai
- d. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- e. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju
- f. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan
- g. Mengusahakan karyawan untuk mempunyai loyalitas
- h. Sesekali mengajak karyawan merunding
- i. Memberikan fasilitas yang menyenangkan.

2.2.2. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh (Soegandhi et al., 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

a. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

b. Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.3. Promosi Jabatan

2.3.1. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama.

Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan (Suharni Rahayu, 2017). Suwatno (2001:97) Promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang

karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan. Menurut Syafri Mangkuprawira (2003:168) Promosi jabatan adalah proses penugasan kembali seseorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi..

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasinya di masa lampau, maka akan muncul dua permasalahan sebagai berikut :

- a. Ketika pembuat keputusan dapat membedakan antara karyawan yang kuat dan lemah secara objektif. Kalau sistem merit digunakan, keputusan seharusnya mencerminkan kinerja secara individu karyawan, tidak didasarkan pada pemilihan yang menyimpang. Hal ini terjadi kalau karyawan terbaik adalah anggota dari suatu grup tertentu yang dilindungi dan pembuat keputusan adalah seorang yang prejudice.
- b. Peter principle atau prinsip peter, yang menyatakan bahwa secara hierarki manusia cenderung untuk terus meningkatkan tingkat kompetensinya. Meskipun tidak selalu benar, prinsip tersebut menyatakan bahwa baiknya kinerja seseorang pada bidang tertentu belum tentu baik juga pada bidang kerja yang lain. Misalnya jika seorang teknisi (ahli teknik) dari perekrutan pekerja baru pada perusahaan Exxon's Research and Engineering secara konsisten membuat penghematan biaya yang cukup besar dari kegiatan perubahan desain dalam penyulingan, ini adalah salah satu contoh keunggulan kinerja dari seorang teknisi. Kemudian teknisi tersebut dipromosikan menjadi seorang supervisor.

Dari beberapa pengertian promosi, dapat disimpulkan bahwa promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang diikuti dengan tanggung jawab yang lebih besar serta peningkatan gaji/upah.

2.3.2. Tujuan Promosi Jabatan

Menurut tujuan promosi jabatan sebagai berikut :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.

- b. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya meningkat.
- c. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong, serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- d. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.
- e. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.

2.3.3. Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Mangkuprawira (2004:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

- a. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
- b. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
- c. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.
- d. Untuk mengembangkan kemampuan karyawan.
- e. Untuk mengisi formasi jabatan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya manusia dari dalam perusahaan.
- f. Sebagai jaminan bagi karyawan bahwa setiap karyawan akan diberi kesempatan untuk maju.

2.3.4. Dasar-dasar Promosi Jabatan

Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan di dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting supaya karyawan dapat

mengetahuinya dan memperjuangkan nasibnya. Pedoman dasar yang digunakan untuk mempromosikan karyawan adalah sebagai berikut:

a. Pengalaman

Orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

b. Kecakapan

Orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.

c. Kombinasi kecakapan dan pengalaman

Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat mempromosikan orang berdasarkan pengalaman dan kecakapan.

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian Kuantitatif dimana dalam penelitian ini berusaha untuk mengetahui gambaran secara lebih jelas .Sedangkan bentuk penelitian adalah Penelitian primer (sebab akibat) dimana ada variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT Haleyora Power Area Solok yang berjumlah 31 karyawan. jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 31 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

b. Uji Realibilitas.

2. Analisis regresi linear berganda
3. Uji koefisien determinasi
4. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji f, uji t.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) study pustakaan, 2) study lapangan, 3) membuat dan membagikan kuisisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

BAB IV

Pembahasan

Pada pembagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen signifikan variabel akan dibahas sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan linear regresi berganda dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,683 + 0,614 X_1 + 0,171 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis regresi linear berganda sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8,683 yang artinya jika Tingkat Kemampuan dan Loyalitas nilai tetap maka Promosi Jabatan Karyawan PT. Haleyora Power Area Solok nilai sebesar 8,683
- b. Koefisien regresi pada variabel Tingkat Kemampuan (X1) sebesar 0,614 adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara

Tingkat Kemampuan dan Promosi Jabatan Karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Tingkat Kemampuan (X1) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan sebesar 0,614

- c. Koefisien regresi pada variabel Loyalitas (X2) sebesar 0,171 adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Loyalitas dan Promosi Jabatan Karyawan.. Bila terjadi peningkatan 1 variabel Loyalitas (X2) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan sebesar 0,171. Berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Kemampuan (X1) dan Loyalitas (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y).
- d. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,485. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 48,5%, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Tingkat Kemampuan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

Variabel Tingkat Kemampuan (X1), diketahui t hitung $3,570 > t$ tabel $1,701$ dan $\text{sig. } 0,001 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Tingkat Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan.

3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

Variabel Loyalitas diketahui t hitung $3,570 > t$ tabel $1,701$ dan sig, $(0,099) > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan.

4. Pengaruh Tingkat Kemampuan dan Loyalitas secara Simultan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

f hitung $13,206 > f$ tabel $3,34$ dan signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (Tingkat Kemampuan dan Loyalitas) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Promosi Jabatan Karyawan).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan linear regresi berganda dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis regresi linear berganda sebagai berikut:

- a. Konstanta artinya jika Tingkat Kemampuan dan Loyalitas nilai tetap maka Promosi Jabatan Karyawan PT. Haleyora Power Area Solok.

- b. Koefisien regresi pada variabel Tingkat Kemampuan (X1) adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Tingkat Kemampuan dan Promosi Jabatan Karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Tingkat Kemampuan (X1) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan.
- c. Koefisien regresi pada variabel Loyalitas (X2) adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Loyalitas dan Promosi Jabatan Karyawan.. Bila terjadi peningkatan 1 variabel Loyalitas (X2) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan. Berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Kemampuan (X1) dan Loyalitas (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y).

5.2 Saran

Dalam upaya untuk mendapatkan Promosi Jabatan Karyawan yang lebih tinggi pada PT. Haleyora Power Area Solok, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar mendapatkan jabatan yang lebih baik atau lebih tinggi, karyawan harus meningkatkan kemampuan agar pimpinan mempromosikan karyawan tersebut sehingga naik jabatan.
2. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan baik itu loyal dalam segi waktu, tenaga dan sebagainya yang menguntungkan perusahaan, karyawan tersebut berhak untuk dipromosikan agar naik jabatan.
3. Untuk Pimpinan Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi karyawannya, baik dalam segi kemampuan atau pengetahuan maupun

loyalitas karyawan terhadap perusahaan, agar karyawan yang memiliki tingkat kemampuan dan loyalitas yang tinggi dapat dipromosikan agar naik jabatan.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Animun, J. S. D. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Emba*, 5(3), 3098–3107.
2. Asyifa, N. (2016). Implementasi komunikasi internal dalam membangun loyalitas karyawan. *Wacana*, XV(1), 22–44.
3. Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
4. Dhea Perdana Coenraad. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–24.

5. Heryati, A. (2016). pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi pt. pupuk sriwijaya palembang. *Issn, I(2)*, 2540–2816.
6. Irawan, B. (2014). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten kutai timur. *Administrative Reform, 2(1)*, 885–897.
7. Kaengke, abraham samuel. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Emba, 6(1)*, 341–350.
8. Khotimah, K. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Administrasi Bisnis, 25(1)*, 1–7.
9. Animun, J. S. D. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Emba, 5(3)*, 3098–3107.
10. Asyifa, N. (2016). Implementasi komunikasi internal dalam membangun loyalitas karyawan. *Wacana, XV(1)*, 22–44.
11. Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 8(2)*, 119–129.
12. Dhea Perdana Coenraad. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 10(1)*, 17–24.

13. Heryati, A. (2016). pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi pt. pupuk sriwijaya palembang. *Issn, 1(2)*, 2540–2816.
14. Irawan, B. (2014). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten kutai timur. *Administrative Reform, 2(1)*, 885–897.
15. Kaengke, abraham samuel. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Emba, 6(1)*, 341–350.

