

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, KOMPETENSI
KARYAWAN DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA PT.TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG**

Oleh :

Tiana Dewi¹ Isniar Budiarti, S.E., M.Si²

tianadewihp@gmail.com¹

IsniarBudiarti@yahoo.com²

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT- *The purpose of this study was to examine the amount of influence or analyze whether there was an effect of work performance appraisal, employee competence and employee loyalty to promotion. The method used in this research is the method of Multiple Liner Regression with descriptive and verification analysis methods with a quantitative approach. The study population numbered 53 employees, and the sample technique used saturated or census samples. The results showed that performance appraisal, employee competency and employee loyalty had a positive effect on job promotion partially and simultaneously.*

Keyword : *Job Performance Assessment, Employee Competency, Employee Loyalty, Job Promotion*

ABSTRAK- Penelitian ini bertujuan untuk menguji besaran pengaruh atau menganalisis ada tidaknya pengaruh Penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan dan Loyalitas karyawan terhadap Promosi jabatan. Metode penelitian ini adalah metode Regresi Liner Berganda dengan metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 53 karyawan, dan teknik sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus. Hasil penelitiannya menunjukkan Penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan dan loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: *Prestasi kerja, Kompetensi, Loyalitas karyawan, promosi jabatan*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat, kini asuransi mulai dilihat oleh masyarakat. Kesadaran masyarakat terhadap asuransi sudah merupakan kebutuhan di semua aspek kehidupan. Perkembangan usaha asuransi dapat dilihat pada bukti yang nyata bahwa manfaat adanya asuransi dapat dirasakan oleh seluruh anggota masyarakat. Pemimpin Perusahaan perlu mencari cara bagaimana untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat menyongsong kemajuan perusahaan dan karyawan pun memiliki semangat yang tinggi, oleh sebab itu perusahaan harus memotivasi karyawan dengan target promosi. Promosi jabatan bertujuan untuk memajukan sumber daya manusia dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan. Akan tetapi tidak semua karyawan suatu perusahaan dapat dipromosikan.

Perusahaan akan menilai Penilaian Prestasi Kerja salah satunya dari kompetensi dan loyalitas karyawannya, yang mengarah pada pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), dan Perilaku (*attitude*) individu yang secara langsung mempengaruhi promosi jabatan. Dengan kompetensi yang kuat terdapat landasan yang sangat berguna untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangatlah dibutuhkan oleh setiap proses sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

a. PENILAIAN PRESTASI KERJA

Menurut Isniar Budiarti, dkk (2018), Penilaian Prestasi adalah jadwal manager untuk mengevaluasi dan menilai perilaku karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja karyawan untuk menetapkan kebijaksanaan sumber daya manusia selanjutnya.

b. KOMPETENSI KARYAWAN

Hutapea dkk, (2008), Kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki seseorang berupa kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. LOYALITAS KARYAWAN

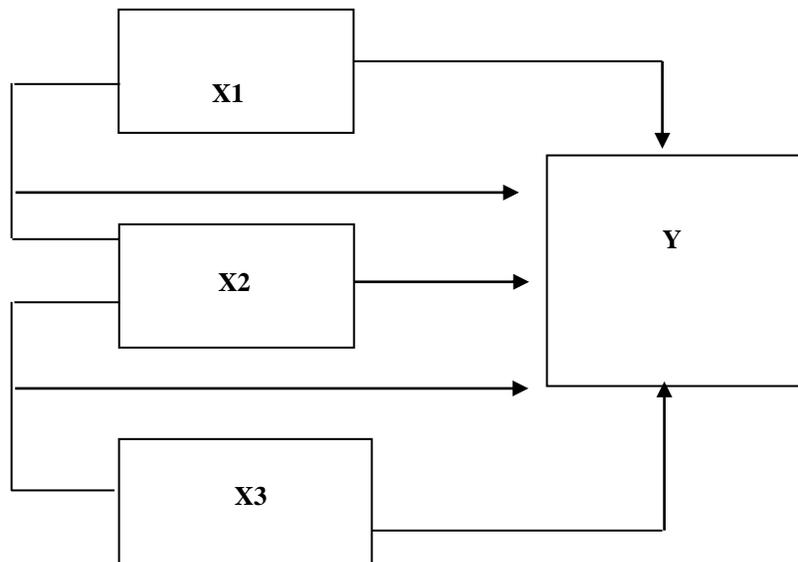
Menurut Siagian (2010), Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pergi ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk berkerja pada suatu perusahaan.

d. PROMOSI JABATAN

Menurut Hasibuan (2012:108) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi atau perubahan kedudukan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi maka kewajiban dan beban kerja semakin besar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian untuk menentukan hasil analisis dengan pendekatan metode kuantitatif serta didukung metode deskriptif menjelaskan dari jawaban tujuan penelitian yaitu mengetahui masing-masing perkembangan dan menjelaskan hasil analisis hasil rumusan masalah tentang besarnya pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi, Loyalitas Karyawan dan Promosi Jabatan.



Gambar 1 Desain Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,081	3,497		,023	,982
	Penilaian Prestasi Kerja	,362	,118	,335	3,077	,003
	Kompetensi Karyawan	,547	,148	,410	3,705	,001
	Loyalitas Karyawan	,225	,105	,218	2,140	,037

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

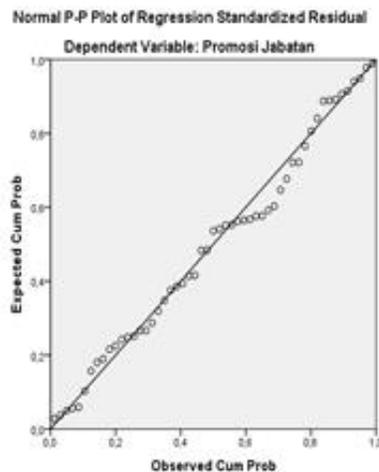
Tabel 1. Regresi linier berganda

$$\hat{Y} = 0.081 + 0.362X_1 + 0.547X_2 + 0.225X_3$$

1. =0.081 artinya jika Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawn bernilai 0, maka Promosi Jabatan akan tetap bernilai 0.081.
2. =0.362 artinya untuk setiap tambahan Penilaian Prestasi Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Promosi Jabatan sebesar 0.362.
3. =0.547 artinya untuk setiap tambahan Kompetensi Karyawan sebesar satu satuan maka Promosi Jabatan akan meningkat sebesar 0.547.
4. =0.225 artinya untuk setiap pertambahan Loyalitass sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Promosii Jabatn sebesar 0.225.

UJI ASUMSI KLASIK

a. UJI NORMALITAS



Gambar 1. Uji Normalitas

Dapat dijelaskan garis diagonal dikelilingi oleh bulatan-bulatan kecil yang mengartikan asumsi model regresi linear telah terpenuhi untuk pengujian normalitas dan data yang digunakan peneliti normal.

b. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

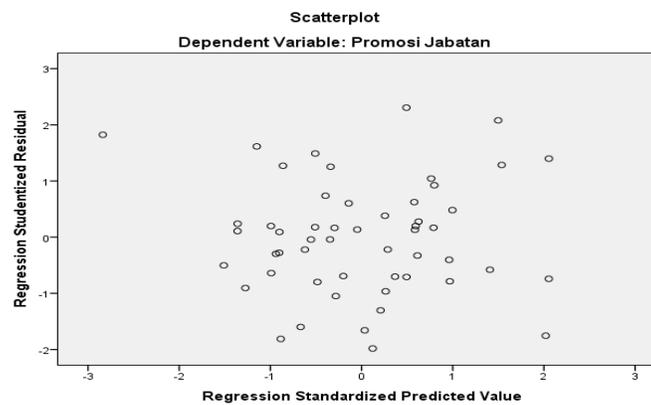
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penilaian Prestasi Kerja	,754	1,327
	Kompetensi Karyawan	,730	1,370
	Loyalitas Karyawan	,866	1,155

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Data penelitian tidak memuat permasalahan multikolinieritas.

c. UJI HETEROKEDASTISITAS



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Hasil Heterokedastisitas diketahui bahwa data yang digunakan oleh peneliti tidak ditemukannya masalah.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien Determinasi Parsial

Model		Coefficients ^a			
		Standardized Coefficients	Correlations		
			Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)				
	Penilaian Prestasi Kerja	,335	,594	,402	,291
	Kompetensi Karyawan	,410	,643	,468	,350
	Loyalitas Karyawan	,218	,452	,292	,202

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Tabel.4 Koefisien Determinasi Parsial

Dapat diketahui variabel yang paling dominan terhadap Promosi Jabatan adalah kompetensi karyawan sebesar 26.4%, sementara pengaruh terendah adalah loyalitas karyawan sebesar 9.9%.

PENGUJIAN HIPOTESIS (UJI-T)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,081	3,497		,023	,982	
	Penilaian Prestasi Kerja	,362	,118	,335	3,077	,003	
	Kompetensi Karyawan	,547	,148	,410	3,705	,001	
	Loyalitas Karyawan	,225	,105	,218	2,140	,037	

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Tabel 5. Uji hipotesis parsial (Uji-T)

1. Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.077 > 1.676$) terdapat pengaruh positif antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

2. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.705 > 1.676$) terdapat pengaruh positif antara Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
3. Diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.014 > 1.676$) terdapat pengaruh positif antara Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

PENGUJIAN HIPOTESIS (UJI-F)

ANOVA^a

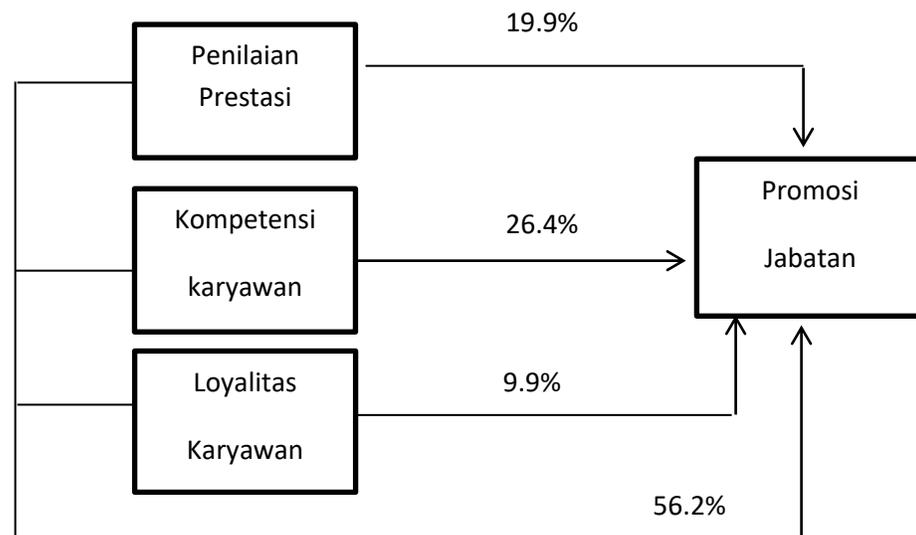
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586,953	3	195,651	20,920	,000 ^b
	Residual	458,256	49	9,352		
	Total	1045,209	52			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan

Tabel 6. Uji hipotesis Simultan (Uji-F)

F_{hitung} Sebesar 20.920, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, nilai f_{tabel} untuk $df_1 = 3$ dan untuk $df_2 = 49$, maka didapat f_{tabel} (3 ; 49) sebesar 2.79 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($20.920 > 2.79$) bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif antara Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melalui data yang di uji dengan analisis statistik maupun deskriptif yang diikutsertakan verifikatif, jadi peneliti menyimpulkan secara keseluruhan sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi kerja pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. Artinya karyawn dalm melaksanakan penilaian prestasi kerjaa sudah dilakukan dengn cukup sesuai dan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Persentase tertinggi terdapat pada indikator Adil sedangkan persentase terendah terdapatpada indikator Konsisten.
2. Kompetensi karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. didukung dengan indikator Keterampilan denganmemperoleh persentase skor tertinggi. Sedangkan indikator Pengetahuan memiliki Persentase terendah tetapi mash termasuk kategori cukup baik. Hal ini terbukti sesuaii dengan kondisi dilapangan bahwa kompetensi karyawan masih perlu untukditingkatkan.
3. Loyalitass Pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung termasukdalam kategori “Cukup Baik”. Yang didukung dengan indikator tetap bertahan dalam perusahaan denganmemperoleh persentase skor tertinggi. Sedangkan indikator Mentaati peraturan memiliki persentase skor terendah, akann tetapi masih termasuk kategori cukup baik.
4. Promosi Jabatan Pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung termasuk dalam kategori “Cukup Baik”. Yang didukung dengan indikator pengalaman kerja dengan memperoleh persentase skor tertinggi. Sedangkan indikator Inisiatif memiliki persentase skor terendah, akan tetapi masih termasuk kategori cukup baik.
5. Penilaian Prestasi kerjja berpengaruh positif terhadap promosi jabaatan.
6. Kompetensu karyawaan berpengaruh positif terhadap promosi jabatn.
7. Loyalitass karyawn berpengaruh positif terhadap promosii jabataan.
8. Penilaian prestasikerja, kompetensi karyawan dan loyalitass karryawan berpengaruh positif terhadp promosii jabatan secara simultan.

SARAN

Atas kesimpulan yang dimuat oleh Peneliti, peneliti membeberkan pandangan berupa saran agar penelitian yang telah diuji dapat di jadikan sebagai acuan perusahaan maupun masyarakat umum berdasarkan perkembangan dari tiap-tiap variable, berikut :

1. Penilaian prestasi kerja sudah Cukup Baik pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung. ada beberapa hal yang perlu diperbaiki agar penilaian prestasi kerja dilakukan dengan baik, sebaiknya pemimpin selalu melakukan pengarahan tentang adanya penilaian prestasi kerja yang akan dilakukan.
2. Kompetensi karyawan sudah Cukup Baik pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung. ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dalam perekrutan karyawan agar pengetahuan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, dan setiap karyawan harus lebih mampu menguasai pekerjajn.
3. Loyalitas karyawan sudah Cukup Baik pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung. adabeberapa hal yang perlu diperbaiki, mentaati peraturan perusahaan, agar karyawn bisa dipromosikan jabatannya oleh pimpinan.
4. Promosi jabatan sudah Cukup Baik pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung. ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dalam melakukan promosi jabatan pimpinan sebaiknya melakukan pengarahan mengenai promosi jabatan yang akan dilaksanakan dan melakukan evaluasi secara periodic.
5. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk tidak hanya terpaku pada faktor yang ada pada penelitian ini. Lalu dapatmenambah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan, dan agar penelitianini dapat digunakan secara meluas maka diharapkan penelitii selanjutnya dapat menggunakan subjek atau tempat penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan malayu S.P. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke-16. Jakarta:PT.Bumi Aksara

Hutapea Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi komunikasi Plus teori,desain, kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*,Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.

Isnari budiarti, Deden Abdul Wahab, dan Sriwidodo. 2018. *Manajemen sumber daya manusia berbasis global*. Cetakan ke-1, Yogyakarta; Pustaka Fahima. ISBN

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Genesis.

Sutrisno. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Siagian Sondang P. 2010. *Manajemen sumber daya manusia sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara