

## Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi

Nurlela Wati<sup>1</sup> Machasin<sup>2</sup> Arwinence Pramadewi<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [nurlela.wati0207@student.unri.ac.id](mailto:nurlela.wati0207@student.unri.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi." Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi. Data primer dikumpulkan dengan kuesioner sebagai instrument untuk membuktikan hasil penelitian. Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis data *Regresi Linear Berganda* dengan bantuan program SPSS ver 26. Pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hal tersebut maka sampel penelitian ini adalah 41 karyawan PT Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. 2) Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. 3) Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan. 4) Prestasi Kerja, Disiplin dan Loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan.

**Kata Kunci:** Prestasi kerja, Disiplin, Loyalitas, Promosi Jabatan

### Abstract

*This study aims to determine "The Effect of Work Performance, Discipline and Employee Loyalty on Job Promotion at PT Adimulia Agrolestari, Kuantan Singingi Regency." The population in this study were employees of PT Adimulia Agrolestari, Kuantan Singingi Regency. Primary data were collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study. To test the hypothesis in this study using Multiple Linear Regression data analysis with the help of the SPSS program ver 26. Sampling using saturated sampling, where all members of the population were sampled. Based on this, the sample of this study was 41 employees of PT Adimulia Agrolestari, Kuantan Singingi Regency. The results of the study showed that: 1) Work Performance has a positive and significant effect on Job Promotion. 2) Discipline does not have a positive and significant effect on Job Promotion. 3) Loyalty has a positive and significant effect on Job Promotion. 4) Work Performance, Discipline and Employee Loyalty together have a positive and significant effect on Job Promotion.*

**Keywords:** Work performance, Discipline, Loyalty, Position Promotion



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Hal ini menunjukkan apakah kinerja karyawan tersebut baik atau tidak. Melalui hasil kerjanya yang terlihat pada peningkatan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus mengelola seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien agar rencana yang telah ditetapkan perusahaan dapat terpenuhi. Promosi merupakan peralihan yang memperluas tanggung jawab dan kekuasaan seorang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi dengan tanggung jawab, hak, status, dan pendapatan yang lebih besar. Melalui promosi karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan dikenali oleh atasannya karena kemampuan kerjanya, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor evaluasi prestasi kerja, disiplin dan loyalitas karyawan sangat berperan bagi karyawan

tersebut untuk dipromosikan jabatan oleh atasan. Menurut (Hasibuan, 2020) promosi adalah kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi memberikan status social, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.

Menurut PT Adimulia Promosi jabatan adalah suatu jabatan yang diprioritaskan pertama untuk diberikan kepada karyawan yang ada dalam perusahaan yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang diperlukan berdasarkan pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan, prestasi kerja serta formasi. Promosi karyawan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik atau lebih semangat di lingkungan perusahaan. Mereka yang berminat pada promosi tentu merasa dihargai, merasa dibutuhkan oleh manajemen perusahaan dan diakui kemampuannya dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan tingkat loyalitas kepada perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan maka akan membuat karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam menjalankan pekerjaan, karena mereka akan merasa ingin mendapat kan posisi jabatan yang mereka inginkan dan tentunya agar mereka dapat mencapai jabatan yang diinginkan karyawan akan memberikan yang terbaik dalam bekerja dengan mengktui peraturan yang ada serta memberikan hasil kerja yang baik olah sebab itu promosi jabatan adalah salah satu cara karyawan untuk menaikkan status jabatan disebuah perusahaan. Pada 2023 PT Adimulia Agrolestari mempunyai 11 jabatan dengan total karyawan 41 orang. Salah satu upaya PT. Adimulia Agrolestari dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih berprestasi dalam bekerja melalui promosi. Bagi perusahaan penanganan promosi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi karyawan maupun perusahaan. Namun untuk melakukan sistem promosi yang baik tidaklah mudah karena harus mempertimbangkan faktor-faktor kriteria kualifikasi jabatan yang ada di PT. Adimulia Agrolestari. Untuk mencapai jabatan yang diinginkan maka ada beberapa kualifikasi jabatan yang harus didapatkan pada perusahaan yakni prestasi dan pengalaman tentunya ini dapat mendorong untuk mencapai jabatan yang diinginkan. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa promosi jabatan dilakukan pada tahun 2021 yang mendapatkan promosi jabatan 15 orang, kemudian ditahun selanjutnya yakni pada tahun 2022 dengan total karyawan promosi 8 tentunya ini mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Selanjutnya pada tahun 2023 dengan karyawan promosi 11 orang tentunya pada tahun ini mengalami kenaikan kembali. Dapat dilihat pada data yang ada bahwa promosi jabatan masih banyak yang belum tepat pada posisi yang diberikan, kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan yang membuat kinerja karyawan menurun tentunya hasil yang di kerjakan juga menurun. Dengan data yang ada maka dapat dilihat setiap tahunnya promosi jabatan pada PT Adimulia Agrolestari mengalami naik turun yang membuat posisi jabatan berganti-ganti setelah diobservasi dengan data yang ada maka munculnya fenomena pada promosi jabatan yakni perusahaan dalam menentukan promosi jabatan kurang pada sasaran yang tepat karena masih adanya karyawan yang kurang menguasai pengetahuan tentang pekerjaannya yang membuat posisi pada jabatan sering berganti. Dan mereka dipromosikan ke posisi yang sengaja dibuat dan ini dapat mengecewakan karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih baik. Salah satu faktor yang berperan dalam promosi jabatan adalah prestasi kerja.

Menurut (Hasibuan, 2020) Pengertian prestasi kerja adalah Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Menurut Mangkunegara, (2016) dalam (Aldino, 2022). Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan terkait tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, untuk mengetahui prestasi karyawan maka terdapat penilaian prestasi kerja yang tentunya untuk mengetahui hasil prestasi kerja pada karyawan. Untuk mencapai Titik dimana kenaikan jabatan atau Promosi, seseorang karyawan harus memiliki Prestasi didalam kerjanya baik dalam bidang pendidikan, kedisiplinan, loyalitas dalam bekerja, dan pengalaman dalam mengambil keputusan. Dengan adanya kriteria penilaian dalam mencapai promosi jabatan didalam Perusahaan maka karyawan akan berusaha berubah baik dari tingkah laku, intelektual dan kecakapan dalam bekerja yang berdampak positif bagi karyawan salah satunya kegiatan operasional di perusahaan akan berjalan dengan baik. Melalui prestasi kerja, atasan dapat menemukan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat menentukan reward yang sesuai bagi karyawan. Dengan adanya prestasi kerja maka akan ada penilaian prestasi kerja ini dilakukan untuk mendukung kemajuan perusahaan untuk mengetahui permasalahan pada prestasi kerja. Pada tahun 2021 rata – rata nilai karyawan ada pada angka 88 dengan skor 3 yang artinya baik, selanjutnya pada tahun 2022 dengan nilai 86 dengan katagori baik masih bertahan pada karyawan perusahaan pada tahun 2023 nilai rata-rata karyawan mengalami penurunan hingga ke 75 dengan skor 2 pada katagori cukup dengan ini maka dibutuhkan peningkatan pada prestasi kerja agar kualitas karyawan dapat lebih baik dari sebelumnya. Dengan menurunnya nilai karyawan maka dengan itu juga menurunnya kinerja karyawan, oleh sebab itu diperlukan perbaikan pada prestasi kerja yang menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Masalah pada prestasi kerja ini dapat dilihat pada karyawan yang tidak tanggung jawab pada pekerjaannya yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan yang membuat prestasi kerja menjadi menurun yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri yang kurang memberikan hasil kerja yang terbaik. Selain prestasi kerja, faktor lain yang berperan promosi jabatan adalah disiplin dan loyalitas. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Menurut (Hasibuan, 2020). Disiplin adalah sikap seseorang karyawan dalam bertanggung jawab pada peraturan yang telah ada dan disepakati oleh perusahaan yang harus diikuti untuk kebaikan suatu perusahaan. Fenomena masalah pada variabel disiplin pada perusahaan ini dapat dilihat pada karyawan yang tidak mengikut peraturan yang telah ditentukan perusahaan seperti jam masuk kerja dan jam pulang kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah disepakati. Kemudian loyalitas juga merupakan salah satu syarat pada promosi jabatan, karena dengan adanya loyalitas karyawan yang tinggi maka dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Selain itu loyalitas karyawan juga memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan, terkait dengan rasa tanggung jawab, kesanggupan dalam berkorban, dan rasa turut memiliki perusahaan serta keinginan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Loyalitas merupakan sesuatu perilaku mental karyawan yang diperuntukan kepada keberadaan industri sehingga karyawan hendak senantiasa bertahan dalam industri tanpa mempedulikan keadaan industri dikala itu (Sandra Wijayanti Sungkono, 2017). Loyalitas juga merupakan suatu perilaku yang rela berkorban demi perusahaan atau pihak lain, dengan adanya sikap kemampuan untuk setia dan memberikan yang terbaik saat bekerja. Permasalahan pada loyalitas perusahaan adalah masih banyaknya karyawan yang tidak ingin

berlembur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan masih banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan tentunya ini dapat mengganggu loyalitas karyawan dalam memberikan hasil yang baik pada perusahaan data turnover karyawan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, untuk mencapai loyalitas yang diinginkan maka perusahaan dapat memberikan penghargaan ataupun motivasi kepada karyawan agar lebih loyal pada perusahaan. PT Adimulia Agrolestari Kuantan Singingi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang dengan memperkenalkan proses pengelolaan hasil perkebunan yaitu. buah sawit, diciptakan dalam suatu industri yang tujuan utamanya adalah pengolahan buah sawit menjadi minyak sawit. berupa minyak sawit tenang (CPO). Cal, minyak sawit ini adalah minyak sawit mentah. Kernel, sebaliknya, adalah minyak inti yang diperoleh dari biji kelapa sawit. PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai visi menjadi industri perkebunan kelapa sawit kelas dunia yang memproduksi secara efisien dan mendistribusikan manfaat kepada pemangku kepentingan. Setiap karyawan memiliki tugas dan posisinya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang terjadi adalah perusahaan dalam menentukan promosi jabatan masih kurang tepat karena masih adanya karyawan yang kurang menguasai pengetahuan tentang pekerjaannya yang membuat posisi pada jabatan sering berganti hal ini dapat menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan. Kemudian prestasi kerja yang menurun disebabkan karyawan yang tidak tanggung jawab pada pekerjaannya yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan membuat prestasi kerja menjadi menurun hal disebabkan oleh karyawan itu sendiri yang kurang memberikan hasil kerja terbaiknya. Masih banyak nya karyawan yang kurang disiplin pada perusahaan ini seperti kurangnya ketepatan pada waktu masuk dan pulang. Kemudian masih banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan tentunya ini dapat mengganggu loyalitas karyawan dalam memberikan hasil yang baik pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT. Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin dan Loyalitas karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi”. Rumusan Masalah: Apakah Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan PT Adimulia Agrolestari? Apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan PT Adimulia Agrolestari? Apakah Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan PT Adimulia Agrolestari? Apakah Prestasi Kerja, Disiplin dan Loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap Promosi Jabatan PT Adimulia Agrolestari? Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan PT Adimulia Agrolestari, Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Terhadap Promosi jabatan PT Adimulia Agrolestari, Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Loyalitas terhadap Promosi jabatan PT Adimulia Agrolestari, Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin dan Loyalitas secara simultan terhadap Promosi Jabatan PT Adimulia Agrolestari.

## **Kerangka Pemikiran**

### **Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan**

Prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada dasarnya semakin karyawan mempunyai prestasi kerja yang baik maka karyawan tersebut dapat dipromosikan oleh perusahaan. Melalui prestasi kerja, atasan dapat menemukan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat menentukan reward yang sesuai bagi karyawan. Dengan adanya prestasi kerja maka penilaian prestasi kerja ini dilakukan untuk mendukung kemajuan perusahaan. Dalam penelitian ini mendukung hasil, yaitu “Pengaruh prestasi Kerja dan

kompetensi terhadap promosi jabatan karyawan pada PT Tor Ganda Medan” yang dilakukan oleh (dulay, murad and gea, yulyanti, eka, 2020) Pengaruh prestasi Kerja dan kompetensi terhadap promosi jabatan karyawan pada PT Tor Ganda Medan”, yang menyatakan bahwa dari hasil penelitian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Promosi Jabatan**

Kedisiplinan merupakan syarat yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang memiliki sikap disiplin dalam segala pekerjaan di perusahaan maka berpeluang untuk dapat di promosikan oleh perusahaan karena mempunyai sikap disiplin dalam menjalankan tugas maupun pekerjaan yang telah diberikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Swalayan Embah; E Murah Ponorogo, Madiun Dan Magetan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap Promosi jabatan yang dapat untuk mendorong mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

### **Pengaruh Loyalitas terhadap Promosi Jabatan**

Loyalitas karyawan adalah sebuah hasil yang sangat penting untuk mempertahankan karyawan. Salah satu persyaratan promosi yang ditetapkan perusahaan yaitu loyalitas, karena dengan tingginya tingkat kesetiaan seseorang terhadap perusahaan, memungkinkan karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik dalam rangka mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani and St., 2020) yang berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Penggunaan hipotesis pada penelitian karena hipotesis sesungguhnya baru sekedar jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang dapat dilakukan dengan hipotesis, penelitian menjadi jelas arah pengujiannya. Berdasarkan telaah Pustaka dan kerangka pemikiran teoritis diatas maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi
2. H2: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi
3. H3: Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan Terhadap promosi jabatan pada PT Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi
4. H4: Prestasi Kerja, Disiplin, dan Loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap Promosi jabatan pada PT Adimulia Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT Adimulia Agrolestari Desa Sukamaju Kac.Singingi Hilir Kab.Kuantan Singingi. Untuk waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu dilakukan pada Agustus 2023 sampai selesai. Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Pelaksanaan penelitian dalam pengambilan data yang akan menjadi populasi adalah karyawan

yang memiliki jabatan yang berjumlah 41 orang. Sampel merupakan bagian atau karakteristik yang diambil dari populasi. Penentuan sampel yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil atau sedikit. Berdasarkan hal tersebut sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang sudah mempunyai jabatan yang berjumlah 41 orang.

### **Jenis dan Sumber Data**

1. Data Primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari sumber data yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini akan diperoleh dari kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan PT Adimulia Agrolestari.
2. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari catatan-catatan, buku-buku, jurnal dan laporan-laporan lain yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini yang diperoleh dari PT Adimulia Agrolestari seperti data jumlah karyawan, data promosi jabatan, data laporan absensi, sejarah perusahaan, dan lain sebagainya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sebagai berikut:

1. Observasi. Observasi adalah salah satu upaya peneliti berupa mengamati perilaku atau aktivitas yang terjadi untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian melalui pemilihan, pengubahan, pencatatan, pengodean, rangkaian perilaku dan suasana dalam rangka tujuan penelitian.
2. Kuesioner. Ialah pengumpulan informasi dengan metode menyusun catatan gabung persoalan serta berikutnya menyebarkannya kepada responden dalam riset ini. Ada pula angket yang disusun dengan penanda riset ialah tentang pengaruh prestasi kerja, disiplin serta loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan PT Adimulia Agrolestari Kab.Kuantan Singingi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima karena variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (dulay, murad and gea, yulyanti, eka, 2020) yang menunjukkan hasil bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT Tor Ganda Medan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang di capai karyawan dari usaha dan perannya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan, ataupun bentuk suatu penilaian dari perusahaan atas peningkatan pekerjaan yang telah dicapai. Karyawan yang memiliki Prestasi kerja yang baik tentunya dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Prestasi kerja salah satu unsur penting bagi karyawan yang perlu dikembangkan dan dipertahankan oleh setiap karyawan. Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik tentunya ini dapat memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri karena tentunya karyawan yang memiliki prestasi kerja dapat membuat mereka mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan karena hasil kerja yang baik, oleh karena itu prestasi kerja karyawan harus selalu ditingkatkan dan di pertahankan agar hal ini dapat memberikan dampak positif pada promosi jabatan.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Promosi Jabatan**

Merujuk pada hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (H2) tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t$  hitung variabel disiplin (X2) sebesar  $0,029 < t \text{ tabel } 1,480$  dengan signifikan  $0,977 > 0,05$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Riani, R., et.,al (2023). yang menyimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Pada PT. Dharma Intisawit Lestari. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Jadi, seseorang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai.

### **Pengaruh Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima karena variabel loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Handayani H (2021), yang menunjukkan hasil bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Loyalitas merupakan sesuatu perilaku mental karyawan yang diperuntukan kepada keberadaan industri sehingga karyawan hendak senantiasa bertahan dalam industri tanpa mempedulikan keadaan industri dikala itu (Ardana et al., 2012:136) dalam Sungkono et al.,(2017). Loyalitas ialah sesuatu perilaku rela berkorban demi kepuasan dari pihak lain, yang timbul oleh terdapatnya kemauan buat setia serta membetulkan pekerjaan, kelompok, atasan ataupun perusahaannya. Seorang dengan perilaku tersebut cenderung bekerja tanpa menghiraukan berapapun imbalannya tetapi senantiasa membagikan hasil kerja yang terbaik.

### **Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan Promosi Jabatan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu uji  $f$  diperoleh hasil hipotesis empat (H4) mengindikasikan bahwa seluruh variabel bebas yaitu prestasi kerja (X1), disiplin (X2) dan loyalitas (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Penelitian tentang pengaruh prestasi kerja, disiplin dan loyalitas terhadap promosi jabatan sebelumnya telah diteliti oleh (Bagas Utama and Pramono, 2021) dengan menunjukkan hasil bahwa prestasi kerja, disiplin dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan Pada PT Astra Internasional Tbk- Cabang Sisingamangraja Medan. Promosi merupakan

terbentuknya kinerja yang ditransfer dari posisi yang lebih besar dalam upah, tanggung jawab serta tingkatan organisasi Promosi jabatan merupakan pemindahan seseorang karyawan dari sesuatu jabatan ke sesuatu jabatan dengan gaji/upah yang lebih besar tetapi terkadang mereka dipromosikan ke posisi yang terencana terbuat sebab keahlian spesial mereka. Promosi mengacu pada perpindahan satu ataupun lebih karyawan dari satu posisi ke posisi lain ataupun jabatan yang lebih besar diiringi dengan tugas, tanggungjawab serta wewenang yang lebih besar dari posisi serta jabatan lebih. Menurut (Hasibuan, 2020) faktor-faktor yang pengaruhi promosi antara lain: kejujuran, disiplin, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, pendidikan. Prestasi kerja dan tingkat loyalitas kerja merupakan kriteria umum yang dapat mempengaruhi promosi jabatan selain senioritas, kualifikasi pendidikan, karsa dan daya cipta, dan kejujuran Ardana et al (dalam (Sandra Wijayanti Sungkono, 2017). Saat sebelum membuat keputusan dalam promosi jabatan butuh mencermati sebagian perihal yang jadi bawah pertimbangan penerapan promosi jabatan. Sebab perihal ini hendak mencerminkan ketelitian serta keobyektifan dalam mempelajari karyawan yang berhak dipromosikan Tetapi demikian secara mendasar bermacam landasan pertimbangan promosi jabatan yang dicoba bisa.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menguasai pekerjaan dalam bidang perkebunan dan mempunyai kecakapan kerja dalam menangani masalah pekerjaan.
2. Variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini menunjukan karyawan mempunyai tujuan dan kemampuan dalam menjalankan tugas dan menjadikan teladan pimpinan sebagai panutan dalam menjalankan tugas.
3. Variabel loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia menjaga rahasia bisnis perusahaan dan rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
4. Berdasarkan pada penelitian ini ditemukan bahwa Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Promosi Jabatan.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan beberapa saran peneliti sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan indikator yang mempengaruhi promosi jabatan, seperti karyawan yang belum menguasai pengetahuan tentang pekerjaan yang berhubungan dengan Perusahaan. Perusahaan dapat memberikan evaluasi pada karyawan agar karyawan dapat menguasai pekerjaan yang diharapkan. Dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan, dan evaluasi serta dukungan dari perusahaan karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai promosi jabatan.
2. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan indikator prestasi kerja seperti selalu efisien dan efektif dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat didukung dengan memberikan apresiasi dan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan hasil kerja terbaiknya melalui prestasi kerja yang didapatkan.
3. Perusahaan perlu mempertahankan serta meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan balas jasa berupa imbalan gaji dan memberikan sanksi hukuman saat



melanggar peraturan perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat mengikuti peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan.

4. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan seperti karyawan yang bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat didukung dengan memberikan imbalan yang sesuai agar dapat memberikan semangat bagi karyawan.
5. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik dengan meneliti variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan data-data terbaru sehubungan dengan isu yang sedang berkembang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aldino, H.P. (2022), "pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat", Vol. 15 No. 2, pp. 616–627.
- Andriani, D.A. (2020), "Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Swalayan Embah;E Murah Ponorogo, Madiun Dan Magetan", *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 4 No. 1, p. 35, doi: 10.24269/iso.v4i1.413.
- Bagas Utama, D. and Pramono, C. (2021), "pengaruh disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan karyawan produksi pada PT. Astra International Tbk-Cabang SM Raja Medan", *Ensiklopedia Education Review*, Vol. 3 No. 2, pp. 51–56.
- Bagus, I.G. and Satrya, H. (2019), "No Title", Vol. 8 No. 12, pp. 7391–7410.
- Desnirita. (2009), "Pengaruh Prestasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat", Vol. 22 No. 2, pp. 184–206.
- dulay, murad, safii M. and gea, yulyanti, eka, N. (2020), "pengaruh kompetensi terhadap Promosi jabatan karyawan pada PT Tor Ganda Medan mengetahui", *Jurnal Economic and Strategy (JES)*, Vol. 1 No. 1, pp. 1–10.
- Handayani and St., H. (2020), "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara ULP Karebosi", *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, Vol. 3 No. 2, pp. 33–40.
- hariyanti, umi, A. and giantari, ketut, ayu, gusti 1. (2019), "Pengaruh Loyalitas, Prestasi kerja, dan Senioritas Terhadap Promosi jabatan pada PT Pacto LTD di Bali", Vol. 10 No. 2, pp. 71–76.
- Hasibuan, D.H.M.S.. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi., 2020, jakarta.
- Riani, Wiryawan, D. and Hermawan. (2023), "Professionalism and Work Discipline on Position Promotion at PT. Dharma Intisawit Lestari (DIL) In Tanjung Palas Timur District", *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 1 No. 6, pp. 444–451.
- Safitri, W., Setyowati, S.M., Mei, M.S. and Amalia, R. (n.d.). "Langkah Pasti Untuk Promosi Jabatan Penerbit Cv.Eureka Media Aksara".
- Sandra Wijayanti Sungkono, I.M.D. (2017), "Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. Vol. 6 No. 2, pp. 1991–2017.
- Setyowati Subroto, Mei Rani Amalia, Tri Sulistyani and Wuriana Safitri. (2023), "The Effect Of Work Performance, Work Loyalty And Work Discipline On The Promotion Of Employee Positions In The Quality Control Section At PT Sas Kreasindo Utama Tegal", *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, Vol. 3 No. 1, pp. 499–509, doi: 10.31328/cebi.v3i1.384.
- Silaen, ruth, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., sari, rizki, M., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., et al. (2021), *Kinerja Karyawan*, jawa barat.

- Tsauri, S. (2013), *MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia, Journal of Modern African Studies*, Vol. 35.
- Wati, D., Kusuma, M. and Arianto, T. (2020), "Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, Vol. 1 No. 1, pp. 32–45, doi: 10.36085/jems.v1i1.618.
- Widiani, S.K.A. and Supartha, I.W.G. (2020), "The Influence of Job Experience, Job Performance, and Employee Loyalty on Job Promotion", *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Vol. 4 No. 12, pp. 113–118.
- Wie Shi Sudjud. (2021), "Pengaruh Promosi Jabatan dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Fajar Indah Anindya Medan", *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 1 No. 4, pp. 55–68, doi: 10.55606/cemerlang.v1i4.347.