



Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Loyalitas SDM Terhadap Promosi Jabatan Pada PT BPR Hitamajaya Argamandiri

Bukhari Muslim

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kalpataru

Diana Nurti Simanjuntak

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kalpataru

Alamat: Jl. Raya Jakarta-Bogor No.8 Kec. Cibinong Kab. Bogor Prov. Jawa Barat

Korespondensi penulis: bukharimuslim067@gmail.com

Abstrak. *This research aims to examine the effect of Performance Appraisal (X1) and HR Loyalty (X2) on Position Promotion (Y) at PT BPR Hitamajaya Argamandiri. Data analysis was carried out using partial test and coefficient of determination test. The partial test results show that the Performance Appraisal variable (X1) has a T value of 3.102, which is greater than the T table of 1.69092 with a significance level of 0.004. with a significance level of 0.004. This also indicates that HR Loyalty (X2) has a significant effect on Position Promotion (Y), so the null hypothesis (H0) is rejected and the alternative hypothesis (H1) is accepted. The coefficient of determination (R²) test results show that the R² value is 0.384, which means that about 38.4% of the variability in Position Promotion (Y) can be explained by Performance Appraisal (X1) and HR Loyalty (X2), while the remaining 61.6% is influenced by other factors not included in this study. The research was conducted using quantitative methods with the research subjects being employees of PT BPR Hitamajaya Argamandiri. And the final results of this study concluded that both Performance Appraisal and HR Loyalty have a significant influence on Position Promotion at PT BPR Hitamajaya Argamandiri.*

Keywords: *HR Loyalty, Performance Appraisal, Position Promotion*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Penilaian Kinerja (X1) dan Loyalitas SDM (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT BPR Hitamajaya Argamandiri. Analisis data dilakukan menggunakan uji partial dan uji koefisien determinasi. Hasil uji partial menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja (X1) memiliki nilai T hitung sebesar 3.102, yang lebih besar dari T tabel sebesar 1.69092 dengan tingkat signifikansi 0.004. Ini juga mengindikasikan bahwa Loyalitas SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y), sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0.384, yang berarti sekitar 38.4% variabilitas dalam Promosi Jabatan (Y) dapat dijelaskan oleh Penilaian Kinerja (X1) dan Loyalitas SDM (X2), sementara 61.6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian yaitu karyawan PT. BPR Hitamajaya Argamandiri. Dan hasil akhir dari penelitian ini menyimpulkan bahwa baik Penilaian Kinerja maupun Loyalitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT BPR Hitamajaya Argamandiri.

Kata Kunci: *Loyalitas SDM, Penilaian Kinerja, Promosi Jabatan*

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi dan otomatisasi adalah era di mana sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting pada suatu organisasi atau perusahaan karena menjadi tolak ukur maju mundurnya sebuah perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang di milikinya, baik yang bergerak dalam bidang produksi, barang maupun dalam bidang pelayanan jasa, seperti jasa perbankan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien sejalan dengan tuntutan kemajuan teknologi yang sangat pesat saat ini.

Oleh karena itu keterliban sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif adalah keharusan dalam setiap aktifitas perusahaan. Sumber daya manusia perlu memiliki kompetensi yang memadai, baik soft skill maupun hard skill untuk menjadi tolak sumber daya manusia sebagai

penunjang dalam meningkat profit atau nilai jual jasa bagi perusahaan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam menghadapi arus globalisasi, otomatisasi atau artificial intelligence adalah sebuah keharusan yang di miliki oleh sumber daya manusia untuk memiliki kompetensi sejalan dengan kebutuhan dan kemajuan teknologi saat ini memegang sebagai peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya.

Penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses dengan mana kinerja individual di ukur dan di evaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal, 2012) dalam (Wibowo, 2015). Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana untuk pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials, 2006) dalam (Wibowo, 2015).

Menurut the Advisory, Conciliation and Arbitration Servis, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat Kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya (Amstrong, 2009: 18) dalam (Wibowo, 2015).

Menurut pandangan Williams (2007) dalam (Wibowo, 2015) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan. Berdasarkan pandangan tersebut di atas tampak bahwa performance appraisal atau penilaian kinerja lebih di arahkan pada penilaian individual pekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode tertentu Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab (Hasibuan, 2013, <https://ejournal.unsrat.ac.id>). Loyalitas karyawan pada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang (Poerwopoespito, 2000 dalam Tamba, Pio, Sambul, 2018). Indikator loyalitas menurut Saydam (2000) yaitu: ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

Promosi jabatan merupakan program kerja yang secara berkala dilakukan oleh perusahaan, di mana seorang karyawan akan mengalami perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Hasibuan (2009, <http://ejournal.undiksha.ac.id>), mengungkapkan bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang

lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Hal yang senada diungkapkan oleh Martoyo (2000:71) bahwa promosi jabatan berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Jika promosi diberikan kepada orang-orang yang berkompoten, maka kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat (Rivai, 2013).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rahayu (2017) dan Simanjuntak (2015) yang menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh dari penilaian kinerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan yang diterima karyawan pada PT BPR Himajaya Argamandiri di Citeureup Bogor penilaian kerja dan loyalitas berperan penting untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi untuk karyawan dalam perusahaan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin naik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan (Hasibuan, 2009).

Senada dengan hal tersebut Ardana (2012), menyatakan bahwa promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi karyawan yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Herman dan Suryalena (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh penilaian kinerja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan diatas mengenai Penilaian Kinerja, Loyalitas maka dapat disimpulkan bahwa seorang pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi sangatlah penting agar karyawan dapat menciptakan prestasi yang lebih baik untuk masa depan kariernya.

KAJIAN TEORI

1. Manajemen

1.1. Pengertian Manajemen

Dalam definisi manajemen para ahli manajemen dalam teorinya dapat penulis sajikan adalah sebagai berikut, misalnya: Menurut Peter Drucker (1954) dalam (Jean Henry Raule, Bukhari Muslim dkk, 2024), manajemen dapat didefinisikan sebagai "seni mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia dan materi untuk mencapai tujuan organisasi". Pernyataan ini menjadi fondasi utama dalam memahami peran dan makna manajemen. Manajemen bukanlah konsep yang baru; sejarahnya telah mencakup berbagai teori dan pendekatan. Henri Fayol (1916), seorang ahli manajemen Perancis, memperkenalkan konsep dasar dalam fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian. Fayol menekankan pentingnya keberlanjutan fungsi-fungsi ini untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan dasar bagi teori manajemen klasik.

Pada era modern, Stephen Robbins dan Mary Coulter (2017) mendukung urgensi pemahaman konsep manajemen dalam menghadapi tantangan bisnis kontempore, menyoroti bahwa manajemen tidak hanya tentang memimpin orang atau mengambil keputusan, tetapi juga tentang memahami dinamika organisasi dalam lingkungan yang terus berubah. Manajemen juga dipandang sebagai suatu sistem yang kompleks dan terintegrasi. Henry Koontz dan Cyril O'Donnell (1955) dalam di dalam bukunya "*Principles of Management*" menyajikan perspektif sistematis mengenai fungsi-fungsi

manajemen yang saling terkait. Pendekatan ini memberikan pemahaman bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada satu aspek fungsi manajemen, melainkan pada keterkaitan dan keseimbangan antara berbagai elemen. Pentingnya pemahaman manajemen dalam konteks global juga tidak bisa diabaikan. Stephen Robbins dan Mary Coulter (2019) menegaskan bahwa manajemen yang efektif harus mempertimbangkan aspek-aspek multikultural dan dinamika pasar global.

Peter Drucker (1954) dengan tegas menyatakan bahwa manajemen merupakan seni yang krusial dalam mengarahkan sumber daya manusia dan materi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menggali pentingnya manajemen, kita dapat memahami peran utamanya dalam menciptakan efisiensi, produktivitas, dan kesuksesan jangka panjang organisasi. Manajemen berperan penting dalam membimbing organisasi menuju pencapaian tujuannya. Dengan adanya perencanaan yang baik, seorang manajer dapat mengidentifikasi tujuan organisasi, mengevaluasi sumber daya yang diperlukan, dan merumuskan strategi untuk mencapainya.

Teori perencanaan dari Fayol (1916) memberikan dasar bagi pemahaman pentingnya merencanakan setiap langkah dalam pengelolaan organisasi. Tanpa perencanaan yang baik, organisasi dapat kehilangan fokus dan efisiensi, mengarah pada ketidakpastian dalam mencapai tujuan. Pengorganisasian, sebagai salah satu fungsi manajemen, juga membentuk pondasi penting dalam struktur organisasi. Menurut teori klasik oleh Fayol, pengorganisasian memastikan bahwa sumber daya manusia dan materi diorganisasikan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa pengorganisasian yang efektif, mungkin terjadi tumpang tindih tugas, kurangnya koordinasi, dan konsekuensinya adalah ketidakpastian dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam memberikan arahan, fungsi manajemen pengarahan memiliki peran yang sangat krusial. Henri Fayol dalam bukunya "*General and Industrial Management*" (1916) dalam (Jean Henry Raule, Bukhari Muslim dkk, 2024). Fayol menyajikan manajemen sebagai seni mengatur dan mengarahkan" sumber daya manusia dan materi untuk mencapai tujuan organisasi.

1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Fayol mengidentifikasi lima fungsi utama manajemen yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi ini mencakup penetapan tujuan, identifikasi sumber daya yang diperlukan, dan pengembangan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan memberikan landasan untuk tindakan selanjutnya dan membantu organisasi menghadapi tantangan yang mungkin timbul di masa depan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses koordinasi terhadap seriap sumber daya baik berupa individu ataupun berupa kelompok untuk mengimplementasikan perencanaan yang telah dibuat, mengkoordinasi setiap individu maupun kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

c. *Pengarahan (Directing)*

Fungsi ini terkait dengan memberikan arahan kepada anggota organisasi dan memastikan pelaksanaan kebijakan dan prosedur. Pengarahan mencakup motivasi karyawan, komunikasi, dan kepemimpinan untuk mencapai kinerja yang optimal.

d. *Pengendalian (Controlling)*

Fungsi ini mencakup pemantauan kinerja organisasi, perbandingan dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. Pengendalian memastikan bahwa organisasi bergerak sesuai rencana dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

e. *Koordinasi (Coordinating)*

Meskipun Fayol awalnya tidak menyebutkan koordinasi sebagai fungsi khusus, namun konsep ini menjadi semakin diakui. Koordinasi melibatkan penyesuaian berbagai kegiatan dan usaha dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Manajer perlu memastikan bahwa berbagai bagian organisasi bekerja bersama secara efektif.

f. *Perwakilan (Representing)*

Fungsi dasar manajemen yang dijelaskan oleh Henri Fayol, termasuk perwakilan (*representing*), menggarisbawahi peran manajer dalam menjalin hubungan eksternal dan mewakili organisasi secara efektif di berbagai konteks. Meskipun perwakilan tidak selalu secara eksplisit disebutkan sebagai fungsi dasar dalam beberapa interpretasi, Fayol menekankan pentingnya hubungan luar dan representasi organisasi. Perwakilan melibatkan kemampuan manajer untuk menjadi duta organisasi dalam berbagai situasi dan hubungan dengan pihak eksternal.

1.3. Unsur-unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2013) manajemen terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu:

a. *Man* (Manusia)

Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

b. *Money* (uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan.

c. *Materials* (Bahan-bahan)

Material terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi.

d. *Machines* (Mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

e. *Methods* (Metode)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

f. *Market* (Pasar)

Memasarkan produk barang sudah tentu sangat penting, sebab bila barang yang di produksi tidak laku, maka proses produksi barang akan terhenti.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000) mengemukakan manajemen sumber daya manusia ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Edwin B. Flippo dalam (Hasibuan, 2000), *personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resource to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished* (Managemen personalia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahannya dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat).

Komponen manajemen sumber daya manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin dalam Hasibuan 2000:12-13), sebagai berikut:

- a. Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- b. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai.
- c. Pemimpin atau Manajer adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas, dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

2.1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan: *job description, job specification, job requirement*, dan *job evolution*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia untuk masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- 6) Memonitor dengan cermat Undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa, perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan Teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan Pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- 10) Mengatur pension, pemberhentian dan pesangonnya.

3. Penilaian Kinerja

Pengelolaan karier merupakan salah satu aktivitas penting manajemen sumber daya manusia. Dari sudut organisasi, pengelolaan karier dapat mengurangi biaya berkaitan dengan masalah *employee turnover* (perpindahan karyawan). Jika organisasi membantu karyawan dalam pengembangan program karier, program tersebut memungkinkan karyawan untuk terikat erat dengan organisasi sehingga berkurang kemungkinan karyawan untuk keluar (Sopiah & Etta, 2017).

Penilaian adalah suatu mata rantai yang penting di dalam proses manajemen sumber daya manusia. Artinya, penilaian digunakan sebagai alat dimana organisasi menilai seberapa baik karyawan berkinerja dan menentukan penghargaan yang layak atau tindakan perbaikan. Peranan manajemen sumber daya manusia di dalam penilaian adalah bekerja sama dengan manajer lini untuk mengadakan: proses penilaian, dimensi kinerja untuk di ukur, prosedur untuk memastikan akurasi penilaian, persyaratan untuk diskusi mengenai hasil penilaian dengan karyawan (Sopiah & Etta, 2017).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengan mana kinerja individual di ukur dan di evaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal, 2012) dalam (Wibowo, 2015). Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana untuk pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials, 2006) dalam (Wibowo, 2015).

Menurut *the Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat Kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya (Amstrong, 2009) dalam (Wibowo, 2015).

4. Loyalitas Sumber Daya Manusia

Banyak perusahaan yang muncul membuat semakin banyak persaingan didalam dunia bisnis. Karyawan yang mampu memberikan kontribusi optimal merupakan dambaan semua perusahaan. Oleh sebab itu hal ini membuat perusahaan bekerja keras agar sumber daya manusia yang ada di dalamnya tetap loyal dan setia agar tidak berdampak pada niat karyawan untuk berpindah (*turnover intention*).

Terdapat banyak factor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, menurut (Hasibuan M.S., 2017) dalam (Kristin J & Umi Kh, 2021), diantaranya *Man/Women, Machine, Methode, Money, dan Market*, yang biasa dikenal dengan 5 M dalam Manajemen. Dari beberapa factor yang telah disebutkan faktor karyawan yang memiliki peran penting dalam organisasi. Bukan masalah banyak atau sedikit karyawan dalam organisasi tetapi seberapa loyal dan komitmen mereka didalam organisasi.

Apabila suatu organisasi sering mengalami keluar dan masuknya karyawan baru maka begitu banyak tenaga, uang, dan waktu yang dikeluarkan perusahaan baik untuk biaya operasional maupun untuk pelatihan. Oleh sebab itu, perusahaan harus menumbuhkan rasa loyalitas atau kesetiaan dan komitmen kepada setiap anggota organisasi atau karyawan.

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka bagi perusahaan (Valentino & Haryadi, 2016) dalam (Kristin J & Umi Kh, 2021). Dengan berkomitmen artinya telah menyetujui segala sesuatu perjanjian yang disepakati sebelumnya, baik dengan antar individu-individu, individu-kelompok, atau diri sendiri. Di mana seorang karyawan tersebut telah mementingkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadinya.

Loyalitas mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi, dimana dampak yang ditimbulkan dapat berupa dampak positif dan negatif. Apabila loyalitas karyawan tersebut tinggi maka akan berdampak pada kelangsungan atau kemajuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi, adapun fokus dilakukan di PT. BPR Hitamajaya Argamandiri Citeureup Bogor. Adapun sampel yang diteliti berjumlah 34 (*tiga puluh empat*) orang yang merupakan karyawan PT. BPR Hitamajaya Argamandiri itu sendiri. Untuk pengumpulan data sebagai satu tahapan sangat penting dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik studi kepustakaan, studi lapangan dan angket dengan melakukan wawancara, pengisian kuesioner (angket) serta observasi di lapangan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh penilaian kinerja dan loyalitas sumber daya manusia (SDM) terhadap promosi jabatan pada PT BPR Hitamajaya Argamandiri yang berlokasi di Citeureup, Bogor. PT BPR Hitamajaya Argamandiri merupakan salah satu lembaga keuangan yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas layanan melalui pengembangan dan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja menjadi salah satu instrumen penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, yang kemudian berimplikasi pada keputusan promosi jabatan. Melalui penilaian kinerja yang objektif dan transparan, perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan yang berpotensi untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, sesuai dengan kemampuan dan kontribusi yang telah diberikan.

Loyalitas SDM juga memainkan peran penting dalam promosi jabatan. Loyalitas yang tinggi menunjukkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan tanggung jawab mereka dalam

menjalankan tugas. Karyawan yang loyal cenderung memiliki kinerja yang konsisten dan dapat diandalkan, yang menjadi salah satu faktor pertimbangan utama dalam promosi jabatan. Di PT BPR Hitamajaya Argamandiri, loyalitas karyawan dipupuk melalui berbagai program pengembangan karir dan kesejahteraan yang dirancang untuk meningkatkan keterikatan dan kepuasan kerja karyawan. Dengan loyalitas yang tinggi, perusahaan tidak hanya menjaga stabilitas SDM tetapi juga memastikan kontinuitas dalam pencapaian tujuan jangka panjang.

1. Hasil uji validitas

Tabel 1.
Uji validitas variabel X1

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.369	0.3388	VALID
2	X1.2	0.404	0.3388	VALID
3	X1.3	0.589	0.3388	VALID
4	X1.4	0.550	0.3388	VALID
5	X1.5	0.836	0.3388	VALID
6	X1.6	0.715	0.3388	VALID
7	X1.7	0.449	0.3388	VALID
8	X1.8	0.782	0.3388	VALID
9	X1.9	0.536	0.3388	VALID
10	X1.10	0.715	0.3388	VALID

Tabel 2.
Uji validitas variabel X2

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0.811	0.3388	VALID
2	Y2	0.795	0.3388	VALID
3	Y3	0.665	0.3388	VALID
4	Y4	0.639	0.3388	VALID
5	Y5	0.664	0.3388	VALID
6	Y6	0.740	0.3388	VALID
7	Y7	0.816	0.3388	VALID
8	Y8	0.549	0.3388	VALID
9	Y9	0.591	0.3388	VALID
10	Y10	0.795	0.3388	VALID

Tabel 3.
Uji validitas variabel Y

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0.811	0.3388	VALID
2	Y2	0.795	0.3388	VALID
3	Y3	0.665	0.3388	VALID
4	Y4	0.639	0.3388	VALID
5	Y5	0.664	0.3388	VALID
6	Y6	0.740	0.3388	VALID
7	Y7	0.816	0.3388	VALID
8	Y8	0.549	0.3388	VALID
9	Y9	0.591	0.3388	VALID
10	Y10	0.795	0.3388	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap pertanyaan dalam kuesioner memiliki nilai korelasi (r hitung) yang lebih besar dari R tabel 0.3388 pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terbukti valid.

2. Hasil uji reliabilitas

Tabel 4.
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penilaian Kinerja	0.803	Reliabel
Loyalitas SDM	0.842	Reliabel
Promosi Jabatan	0.890	Reliabel

Berdasarkan data yang disajikan, ketiga variabel penelitian yang dianalisis, yaitu Penilaian Kinerja, Loyalitas SDM, dan Promosi Jabatan, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0.803, 0.842, dan 0.890. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan nilai di atas ambang batas minimum 0.60 yang umumnya dianggap sebagai indikator reliabilitas yang baik.

3. Hasil pengujian hipotesis

3.1. Hasil Uji T

Tabel 5.
Uji T variabel X1 dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	21.337	6.856		
X1	.496	.160	.481	3.102	.004

a. *Dependen Variable : X*

Berdasarkan hasil uji T untuk variabel X1, Diperoleh nilai signifikansi (P-value) sebesar 0.004 dan nilai T hitung sebesar 3.102. Nilai T hitung ini lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1.69092, yang berarti uji T menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata variabel X1 dengan nilai yang diuji. Dengan P-value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan X1 terhadap variabel dependen ditolak. Dimana H_{a1} diterima.

Tabel 6.
Uji T variabel X2 dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	18.761	6.847		
X2	.553	.159	.524	3.483	.001

a. *Dependen Variable : Y*

Diperoleh nilai signifikansi (P-value) sebesar 0.001 dan nilai T hitung sebesar 3.483. Nilai T hitung ini lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1.69092, yang berarti uji T menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata variabel X2 dengan nilai yang diuji. Dengan P-value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan X2 terhadap variabel dependen ditolak. Dimana H_{a1} diterima .

Berdasarkan hasil uji T untuk variabel X1 dan X2, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model yang dianalisis. Uji T menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, dan nilai T hitung masing-masing variabel lebih besar dari nilai T tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan ditolak. Dimana H_{a1} diterima .

3.1. Hasil Uji F

Tabel 7.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.415	2	134.707	24.131	.000 ^b
	Residual	173.056	31	5.582		
	Total	442.471	33			

a. *Dependen Variable* : Y

b. *Predictors* : (Constant), X2, X1

Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0.000, yang berarti jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi umum 0.05. Nilai F hitung sebesar 24.131 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.28. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara kelompok-kelompok yang diuji. Oleh karena itu, hipotesis nol (yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan) ditolak, dan hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa ada perbedaan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan.

KESIMPULAN

Hasil uji partial variabel Penilaian Kinerja (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y) menunjukkan bahwa nilai T hitung sebesar 3.102, yang lebih besar dari T tabel sebesar 1.69092 dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0.004. Maka, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Penilaian Kinerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT BPR Hitamajaya Argamandiri.

Hasil uji partial variabel Loyalitas SDM (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) menunjukkan bahwa nilai T hitung sebesar 3.483, yang lebih besar dari T tabel sebesar 1.69092 dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0.001. Maka, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Loyalitas SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT BPR Hitamajaya Argamandiri.

Hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0.384. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 38.4% variabilitas dalam variabel dependen. sementara 61.6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Eko Siswanto, Rahasia Sukses “Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial”.
Laksana . 2019.

Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. 2000.

Raule, Jean Henry., Bukhari Muslim, Ahmad Faqih, La Ode Muhammad Syarifuddin.
Buku Referensi “Pengantar Manajemen, Konsep, Prinsip, dan Praktek. Litrus,
Malang, 2024

Sastrohadwiryo, Siswanto., Asrie Hadaningsih Syuhada, Manajemen Tenaga Kerja

Indonesia “Pendekatan Administratif dan Operasional”. Bumi Aksara, Jakarta. 2019.

Setyowati, Andi Reni Syamsuddin, Bukhari Muslim, Ivone M. Leiwakabessy. Buku Referensi “Manajemen Human Capital” Optimalisasi Penggunaan Human Capital Sebagai Keunggulan Kompetitif. Litrus, Malang . 2023

Sopiah, Etta Mamang Sangadji. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Penerbit Andi, Yogyakarta . 2017

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung. 2021.