

## THE INFLUENCE OF TRAINING DEVELOPMENT, LOYALTY AND JOB ACHIEVEMENT ON POSITION PROMOTION AT BANK JATIM PONOROGO BRANCH OFFICE

Hendrik Bayu Prasetyo<sup>1</sup>, Heri Wijayanto<sup>2</sup>, Diana Pramudya Wardhani<sup>3</sup>

[hendrikbayu900@gmail.com](mailto:hendrikbayu900@gmail.com)<sup>1</sup>, [heriwijayanto@gmail.com](mailto:heriwijayanto@gmail.com)<sup>2</sup>, [dianapramudyawardhani@gmail.com](mailto:dianapramudyawardhani@gmail.com)<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

### ABSTRAK

Perbankan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar mampu menunjang dan memuaskan keinginan; baik pegawai maupun dari perusahaan agar karyawan memiliki produktivitas yang tinggi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui Training Deveopment, Loyalitas, Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan. Peneitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka. Peneitian dengan metode kuantitatif ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Training Deveopment, Loyalitas, Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo. Analisis data penulis lakukan di awali dengan pengumpulan dan pengolahan data berupa kuesioner tertutup dengan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 1 sampai dengan 5 pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Training Deveopment (X1), Loyalitas (X2), Prestasi Kerja (X3) maupun Promosi Jabatan (Y). Berdasarkan hasil pembahasan sesuai dengan data yang dikeola dengan mode analisis regresi linear berganda disimpulkan bahwa; Berdasarkan hasil uji t variabe independen Training Deveopment, diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabe ( $2.867 > 2.012$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Training Deveopment terhadap Promosi Jabatan. Loyalitas, diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabe ( $4.383 > 2.012$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Loyalitas terhadap Promosi Jabatan. Prestasi Kerja, diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabe ( $2.625 > 2.012$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan. Sementara berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabe ( $20.425 > 2.80$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Training Deveopment, Loyalitas dan Prestasi Kerja secara bersama-sama/simutan terhadap Promosi Jabatan.

**Kata Kunci:** Training Deveopment, Loyalitas, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan.

### ABSTRACT

Banking is intended to improve the quality of existing human resources so that they are able to support and satisfy demand; both employees and employees from the company so that employees have high productivity. Human resource deveopment can be carried out in various ways, including through Training Deveopment, Loyalty, Work Performance and Position Promotion. This research uses a quantitative approach, namey data that can be calculated in the form of numbers. This research using quantitative methods is intended to determine the influence of Training Deveopment, Loyalty, Work Performance on Position Promotion at Bank Jatim Ponorogo Branch Office. The author's data analysis begins with collecting and processing data in the form of a closed questionnaire with a Likert scale where the alternative answers are 1 to 1. 5 scores are given based on answers to questions regarding Training Deveopment (X1), Loyalty (X2), Work Performance (X3) and Position Promotion (Y). Based on the resuts of the discussion according to the data managed using the mutiple linear regression analysis mode, it is concluded that; Based on the resuts of the t test for the independent variable Training Deveopment, the t value obtained  $>$  t table ( $2.867 > 2.012$ ), then  $H_0$  is rejected, meaning that there is an influence of Training Deveopment on Position Promotion. Loyalty, obtained by the calcuated t value  $>$  t table ( $4.383 > 2.012$ ), then  $H_0$  is rejected, meaning that there is an influence of Loyalty on Position Promotion. Work Performance, obtained by the calcuated t value  $>$  t table ( $2.625 > 2.012$ ), then  $H_0$  is rejected, meaning that there is an influence of Work Performance on Position Promotion.

Meanwhile, based on the results of the *F* test, the calculated *F* value  $> F$  table ( $20.425 > 2.80$ ) is obtained, so  $H_0$  is rejected, meaning that there is an influence of Training Deveopment, Loyalty and Work Performance simultaneously/simutaneously on Position Promotion.

**Keyword:** Training Deveopment, Loyalty, Work Performance, Position Promotion.

## PENDAHUUAN

Era globalisasi membutuhkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk kemajuan organisasi. Sumber daya manusia adalah asset terpenting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia sebagai roda terjalannya suatu kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia berperan besar dalam kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan, sehingga perusahaan meyakini bahwa manusia dapat menjadi keunggulan daya saing bagi perusahaan (Hana, 2021). Sebuah perusahaan dituntut untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dengan tujuan agar perusahaan dapat bertahan dalam memenangkan persaingan yang semakin ketat diberbagai sektor. Salah satu sektor yang mengalami kemajuan dan persaingan yang tinggi adalah sektor perbankan (Erlina, 2019).

Peningkatan kemajuan dalam sektor perbankan membutuhkan kesiapan dalam menghadapi banyak persaingan. Bank berperan dalam mendukung program pemerintah dalam menyalurkan dana pemerintah kepada masyarakat dalam bentuk kredit modal kerja atau investasi. Oleh karena itu, sebuah perusahaan perbankan akan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari perusahaan agar karyawan memiliki produktivitas yang tinggi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui promosi jabatan (Anggraini, 2019).

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan atau posisi kepada jabatan atau posisi yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya (Adnan, 2019). Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Promosi akan memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab serta penghasilan yang lebih besar serta fasilitas yang lain bagi karyawan. Sungkono (2019) menyatakan bahwa promosi jabatan memainkan peran penting, dengan adanya promosi jabatan karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja, dibutuhkan, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya, sehingga karyawan akan menghasilkan *output* yang tinggi. Dari *output* yang tinggi oleh karyawan, akan berdampak positif terhadap bagaimana tingkat pelayanan yang profesional kepada konsumen khususnya dalam sektor perbankan. Promosi jabatan dilakukan oleh setiap sektor perbankan salah satunya pada Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo dengan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki.

Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo merupakan salah satu lembaga keuangan yang berperan dalam menyalurkan dana pemerintah kepada masyarakat dalam bentuk modal ataupun investasi. Sebagai salah satu perusahaan perbankan yang beroperasi di Kabupaten Ponorogo, Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Penempatan jabatan menjadi salah satu aspek penting agar terjadi kesesuaian antara jabatan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Adapun data terkait jumlah promosi jabatan di Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 37 orang dengan karyawan yang meakukan mutasi sebanyak 2 orang dan karyawan yang mendapatkan kesempatan promosi jabatan hanya 1 orang. Pada tahun

2019 jumlah karyawan mengalami kenaikan yaitu sebanyak 44 orang dengan 3 karyawan yang meakukan mutasi dan tidak ada karyawan yang diberikan kesempatan meakukan promosi jabatan. Tahun 2020 jumlah karyawan juga mengalami kenaikan menjadi 47 orang dengan karyawan yang meakukan mutasi sebanyak 2 orang dan karyawan yang mendapatkan promosi jabatan sebanyak 1 orang. Seanjutnya pada tahun 2021 jumlah karyawan mengalami penurunan yaitu sebanyak 47 orang dengan karyawan yang meakukan mutasi sebanyak 1 orang dan tidak ada karyawan yang diberikan kesempatan meakukan promosi jabatan. Tahun 2022 jumlah karyawan mengalami kenaikan yaitu sebanyak 50 orang dengan 3 orang meakukan mutasi dan 1 karyawan yang diberikan kesempatan meakukan promosi jabatan (Data karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo, 2022).

Pemimpin Bank Jatim Cabang Ponorogo menyatakan bahwa permasalahan yang terjadi pada promosi jabatan adalah pelaksanaan promosi tidak berdasarkan prinsip profesionalisme dan syarat obyektif yang ditetapkan, dimana terkadang jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan karyawan yang bersangkutan. Pengakuan dalam hal ini bersifat relatif artinya seseorang dapat dipromosikan karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari karyawan lain, meskipun penilaian dari pimpinan belum memuaskan. Selain itu, pimpinan cenderung melakukan penilaian bukan berdasarkan prestasi kerja tetapi lebih pada faktor kedekatan (persaudaraan) dan juga faktor suka tidak suka. Berdasarkan fenomena tersebut mengakibatkan beberapa jabatan eselon seperti pemimpin cabang, pemimpin bidang operasional, pemimpin bidang kredit, pemimpin cabang pembantu, penaseia & pemimpin kantor fungsional tidak sepenuhnya memenuhi persyaratan yang ditetapkan, sehingga pelaksanaan sistem promosi pada Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo tidak mencerminkan rasa keadilan bagi karyawan. Hal ini tentunya akan berimplikasi pada menurunnya kinerja karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan harus memiliki sistem promosi yang baik.

Faktor yang mempengaruhi promosi jabatan karyawan diantaranya *training development* (Aulia, 2020). *Training development* merupakan cara yang strategis sebagai upaya dalam promosi jabatan. *Training development* mempunyai tujuan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja. *Training development* dilakukan sebagai wujud pemberian bantuan (bimbingan karir) kepada karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Adanya kegiatan *training development* dapat dijadikan standar karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Semakin baik *training development* yang dilakukan dalam sebuah perusahaan maka akan meningkatkan *soft skill* maupun *hard skill* pada karyawan, sehingga akan memberikan peluang untuk dilakukan promosi jabatan (Anggraini, 2019). Bank Jatim Cabang Ponorogo meakukan berbagai langkah strategis untuk memberikan *training development* kepada para karyawan untuk mengimplementasikan *performance management system* yang berbasis proses bisnis untuk meningkatkan *skill*, kualitas karyawan, dan *partner* konsultan bagi nasabah Bank Jatim. Selain itu Bank Jatim Cabang Ponorogo juga mengoptimalkan talenta karyawan dalam berbagai kegiatan internal dan eksternal seperti melibatkan karyawan untuk menjadi moderator atau narasumber seminar atau kompetisi olahraga maupun seni antar institusi dalam kegiatan *work life balance*. Para karyawan di Bank Jatim Cabang Ponorogo juga diberikan kesempatan untuk belajar berbagai ilmu perbankan baik secara daring maupun luring serta melanjutkan pendidikan ke luar negeri. Berbagai langkah tersebut membuat para karyawan merasa puas dan dapat memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Anggraini (2019) yang menyatakan bahwa *training development* berpengaruh positif terhadap promosi jabatan artinya jika *training development* dilakukan secara maksimal maka peluang promosi jabatan akan meningkat.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi promosi jabatan karyawan adalah loyalitas karyawan (Adnan, 2019). Loyalitas adalah sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur. Hariyanti (2019) menyatakan bahwa tingginya rasa loyalitas tumbuh seiring kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan yang kondusif. Sebuah usaha perbankan dapat mengelola karyawan secara biasa saja tetapi karyawan yang kompeten dapat mendorong bisnis memperoleh pencapaian pada tingkat yang lebih tinggi. Bank Jatim Cabang Ponorogo juga meakukan sistem promosi jabatan berlandaskan pada loyalitas karyawan. Bank Jatim Cabang Ponorogo menyeeksi karyawan berdasarkan jumlah minimum masa kerja yaitu 2 tahun di setiap jenjangnya. Seain itu Bank Jatim Cabang Ponorogo juga meihat kesediaan *over time* karyawan demi penyelesaian tugas tambahan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat bekerja sesuai standar yang ditentukan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mandiangan (2020) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan artinya semakin tinggi loyalitas karyawan maka semakin mudah karyawan untuk bekerja sama dengan perusahaan sehingga perusahaan akan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja karyawan (Nurlina, 2020). Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan berbentuk barang atau jasa, kualitas atau kuantitas, maupun perilaku dalam keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan sehingga mempersembahkan nilai yang baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Pratama, 2018). Penilaian prestasi kerja dilaksanakan berdasarkan hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan di perusahaan selama periode tersebut. Penilaian prestasi kerja dimaksudkan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya dimasa mendatang karena akan menentukan besarnya bonus (*reward*) yang akan diberikan perusahaan. Melalui prosedur penilaian tertentu akan diketahui seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian prestasi kerja turut membantu perusahaan melihat kekurangan maupun potensi seseorang terkait target promosi jabatan (Andriani, 2018). Bank Jatim Cabang Ponorogo menggunakan metode *Key Process Indikator* (KPI) untuk memproses penilaian kinerja pada seuruh karyawan di setiap devisinya. Bank Jatim Cabang Ponorogo menyediakan dua form kinerja karyawan yaitu pertama form hasil penilaian kinerja buanan yang berisi informasi mengenai pencapaian kinerja karyawan yang dapat diukur penilaiannya sehingga akan menunjukkan tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai. Kedua form deskripsi *rating* yang berisi informasi mengenai sasaran yang harus dicapai oleh karyawan untuk mendapatkan penilaian. Berdasarkan penilaian dari kedua form tersebut dapat dilihat tingkat prestasi masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2021) menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan karyawan, artinya semakin tinggi tingkat prestasi kerja karyawan maka semakin tinggi juga peluang promosi jabatan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan. Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2020), Adnan (2019), dan Nurlina (2020) dengan perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian yang

digunakan. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo. Oleh karena itu peneliti tertarik mengambil judul “**Pengaruh *Training Deveopment*, Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo**”.

## METODE PENEITIAN

Peneitian ini mencakup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh *training development*, loyalitas, prestasi kerja dan promosi jabatan. Peneitian ini dilaksanakan pada Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo.

Metode analisis data dalam peneitian ini adalah analisis Kuantitatif, yaitu teknik pengolahan data dimana data-data tersebut berbentuk angka-angka yang diperoleh dari Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) tujuan uji validitas yaitu untuk mengetahui kualitas valid tidaknya suatu kuesioner, maka perlu pengujian dengan uji koreasi antara skor (nilai) setiap item pernyataan dengan skor total kuesioner tersebut. Untuk item pernyataan yang tidak valid maka tidak digunakan sebagai instrumen pernyataan. Suatu pernyataan (item) dinyatakan valid jika:

- a. nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabe}$ .
- b. nilai  $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabe}$ .

Tabe 1 Uji Validitas

Variabe	Item Pernyataan	Pearson Correation	$R_{tabe}$	Keterangan
			(n = 50-2)	
Training Deveopment (X1)	X1.1	0.595	0.2787	Valid
	X1.2	0.579	0.2787	Valid
	X1.3	0.382	0.2787	Valid
	X1.4	0.639	0.2787	Valid
	X1.5	0.567	0.2787	Valid
	X1.6	0.397	0.2787	Valid
	X1.7	0.505	0.2787	Valid
	X1.8	0.730	0.2787	Valid
	X1.9	0.579	0.2787	Valid
	X1.10	0.382	0.2787	Valid
	X1.11	0.595	0.2787	Valid
	X1.12	0.505	0.2787	Valid
Loyalitas (X2)	X2.1	0.739	0.2787	Valid
	X2.2	0.721	0.2787	Valid
	X2.3	0.510	0.2787	Valid
	X2.4	0.743	0.2787	Valid
	X2.5	0.680	0.2787	Valid
	X2.6	0.815	0.2787	Valid
	X2.7	0.550	0.2787	Valid

	X2.8	0.746	0.2787	Valid
	X2.9	0.815	0.2787	Valid
	X2.10	0.721	0.2787	Valid
	X2.11	0.743	0.2787	Valid
	X2.12	0.680	0.2787	Valid
<b>Prestasi Kerja (X3)</b>	X3.1	0.620	0.2787	Valid
	X3.2	0.714	0.2787	Valid
	X3.3	0.694	0.2787	Valid
	X3.4	0.898	0.2787	Valid
	X3.5	0.837	0.2787	Valid
	X3.6	0.419	0.2787	Valid
	X3.7	0.325	0.2787	Valid
	X3.8	0.337	0.2787	Valid
	X3.9	0.714	0.2787	Valid
	X3.10	0.898	0.2787	Valid
	X3.11	0.837	0.2787	Valid
	X3.12	0.898	0.2787	Valid
<b>Promosi Jabatan (Y)</b>	Y.1	0.585	0.2787	Valid
	Y.2	0.777	0.2787	Valid
	Y.3	0.765	0.2787	Valid
	Y.4	0.810	0.2787	Valid
	Y.5	0.565	0.2787	Valid
	Y.6	0.565	0.2787	Valid
	Y.7	0.675	0.2787	Valid
	Y.8	0.393	0.2787	Valid
	Y.9	0.777	0.2787	Valid
	Y.10	0.765	0.2787	Valid
	Y.11	0.810	0.2787	Valid
	Y.12	0.675	0.2787	Valid

Sumber: Data diolah, Januari 2024.

## 2. Uji Reabilitas

Tab 2 Uji Reabilitas

No.	Keterangan	Cronbach Alpha	Standard	Kriteria
1	Training Deveopment (X1)	0.775	0.70	Reiable
2	Loyalitas (X2)	0.910	0.70	Reiable
3	Prestasi Kerja (X3)	0.894	0.70	Reiable
4	Promosi Jabatan (Y)	0.893	0.70	Reiable

Sumber: Data Diolah, Januari 2024.

## B. Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Uji Parsial)

Tab 3 Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.073	6.493		.473	.638
<i>Training Deveopment</i>	.307	.107	.291	2.867	.006
Loyalitas	.440	.100	.456	4.383	.000
Prestasi Kerja	.238	.086	.288	2.753	.008

#### a. Hubungan Antara Training Deveopment Terhadap Promosi Jabatan

Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabe training deveopment adalah sebesar 0.006. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabe training deveopment dibawah 0.05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya training deveopment berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Cara lain untuk mengambil keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabe. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabe maka H0 ditolak Ha diterima dan sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabe maka H0 diterima Ha ditolak. T tabe dicari dengan rumus degree of freedom (df) = n - k, maka (df) = 50 - 4 = 46. Oleh karena itu, nilai t tabe pada (df) 76 dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) untuk uji dua arah adalah sebesar 2.012. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabe training deveopment adalah sebesar 2.012. Hal ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabe (2.867 > 2.012), sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima atau dengan kata lain training deveopment mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan.

#### b. Hubungan Antara Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan

Hasil uji T pada tabe menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabe Loyalitas adalah sebesar 0.000. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabe Loyalitas dibawah 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Cara lain untuk mengambil keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabe. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabe maka H0 ditolak Ha diterima dan sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabe maka H0 diterima Ha ditolak. T tabe dicari dengan rumus degree of freedom (df) = n - k, maka (df) = 50 - 4 = 46. Oleh karena itu, nilai t tabe pada (df) 76 dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) untuk uji dua arah adalah sebesar 2.012. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabe loyalitas adalah sebesar 2.012. Hal ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabe (4.383 > 2.012), sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima atau dengan kata lain loyalitas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan.

#### c. Hubungan Antara Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Tab 3 hasil uji T menunjukkan informasi hasil dari uji T dengan nilai signifikansi pada variabe prestasi kerja adalah sebesar 0.008. Diketahui bahwa nilai signifikansi

variabel prestasi kerja dibawah 0.05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya prestasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan.

Cara kedua untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H0 ditolak Ha diterima dan sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka H0 diterima Ha ditolak. T tabel dicari dengan rumus degree of freedom (df) = n - k, maka (df) = 50 - 4 = 46. Oleh karena itu, nilai t tabel pada (df) 46 dengan tingkat signifikansi 0.05 (5%) untuk uji dua arah adalah sebesar 2.012. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel prestasi kerja adalah sebesar 2.625. Diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2.625 > 2.012), sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima artinya prestasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan.

## 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan secara simultan juga didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data program SPSS. Jika nilai signifikansi dibawah 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima, sedangkan nilai signifikansi diatas 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak. Selain itu juga dapat membandingkan antara:

- Apabila nilai sig F  $\geq 0,05$  maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak berpengaruh secara signifikan.
- Apabila nilai sig F  $\leq 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil uji F pada penelitian ini:

Table 4 Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Mode	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	720.671	3	240.224	20.425	.000 <sup>b</sup>
Residual	541.009	46	11.761		
Total	1261.680	49			

a. Dependent Variable: Promosi\_Jabatan

b. Predictors: (Constant), Prestasi\_Kerja, Training\_Development, Loyalitas

Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel Anova dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai signifikansi berada di bawah 0,05 maka H04 ditolak Ha4 diterima atau dengan kata lain training development, loyalitas dan prestasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan.

Cara lain untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dan F tabel. Jika F hitung > F tabel, maka H0 ditolak Ha diterima dan sebaliknya. Ketentuan untuk mencari F tabel yaitu mendatar (df1) = k-1, maka (df1) = 4 - 1 = 3 dan menurun (df2) = n-k, maka (df2) = 50-3 = 47. Oleh karena itu, nilai F tabel pada (df) mendatar 3 dan menurun 47 dengan tingkat signifikansi 0.05 (5%) adalah sebesar 2.80. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 20.425. Hal ini berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel (20.425 > 2.72), sehingga H04 ditolak dan Ha4 diterima atau dengan kata lain secara simultan training development, loyalitas dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Training Development terhadap Promosi Jabatan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa training

development berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) pada variabe training deveopment adalah bernilai positif sebesar 0.307. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara training deveopment dengan promosi jabatan. Apabila training deveopment mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sedangkan variabe independen yang lain tidak berubah atau konstan maka promosi jabatan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.307.

Pengaruh training deveopment terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo juga dapat dilihat dari hasil uji T menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabe training deveopment adalah sebesar 0.006. Diketahui bahwa nilai signifikansi variabe training deveopment dibawah 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya training deveopment berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Nilai t hitung pada variabe training deveopment adalah sebesar 2.012. Hal ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabe ( $2.867 > 2.012$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dengan kata lain training deveopment mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini juga didukung dari jawaban responden terhadap variabe training deveopment dengan rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, menjawab setuju sebanyak 31 orang, menjawab netral sebanyak 6 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Hal ini berarti mayoritas responden menyetujui semua item kuesioner dari variabe training deveopment.

Training Deveopment atau peatihan terhadap sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di era globalisasi ini. Peatihan yang berhubungan dengan promosi jabatan memberikan ruang bagi peningkatan keahlian yang dapat memberikan dampak langsung kepada kemampuan kerja. Perusahaan harusnya meningkatkan peatihan kepada karyawan karena dengan peatihan yang bagus dan berkesinambungan akan meningkatkan promosi jabatan karyawan, dimana mereka akan semakin produktif dalam mengerjakan tugasnya, dan itu akan menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan lebih produktif dalam pengerjaan dan lebih efektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2020) menyatakan bahwa training development berpengaruh terhadap promosi jabatan dimana semakin tinggi training development maka promosi jabatan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah training development maka promosi jabatan akan semakin rendah.

## **2. Pengaruh Loyalitas terhadap Promosi Jabatan**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam peneitian ini menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) pada variabe loyalitas adalah bernilai positif sebesar 0.440. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara loyalitas dengan promosi jabatan. Apabila loyalitas mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sedangkan variabe independen yang lain tidak berubah atau konstan maka promosi jabatan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.440.

Pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo juga dapat dilihat dari hasil uji T yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.00 dan nilai t hitung pada variabe loyalitas adalah sebesar 2.012. Hal ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabe ( $4.383 > 2.012$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima atau dengan kata lain loyalitas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini juga didukung dari rata-rata responden menjawab sangat setuju

sebanyak 19 orang, menjawab setuju sebanyak 28 orang, dan menjawab netral sebanyak 4 orang. Hal ini berarti mayoritas responden menyetujui semua item kuesioner dari variabel loyalitas.

Loyalitas merupakan upaya dan sikap seseorang untuk tetap setia dan berkomitmen dengan baik terhadap atasan dan organisasi untuk berusaha melakukan hal terbaik pada organisasi dan pimpinannya. Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan karena menyangkut rasa tanggung jawab, pengorbanan, dan perasaan memiliki perusahaan, serta diharapkan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam program promosi jabatan, semakin loyal karyawan maka semakin besar peluang karyawan untuk dipromosikan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mandiangan (2020) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan, hasil tersebut mengindikasikan kesempatan untuk mendapat promosi jabatan akan semakin tinggi jika seseorang memiliki loyalitas tinggi.

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

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) pada variabel prestasi kerja adalah bernilai positif sebesar 0.238. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara prestasi kerja dengan promosi jabatan. Apabila prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sedangkan variabel independen yang lain tidak berubah atau konstan maka promosi jabatan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.238.

Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo juga dapat dilihat dari hasil uji T yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.008 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.625 > 2.012$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya prestasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini juga didukung dari rata-rata tanggapan responden terkait dengan pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan yang menyatakan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, menjawab setuju sebanyak 21 orang, menjawab netral sebanyak 3 orang, dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. Hal ini berarti mayoritas responden menyetujui semua item kuesioner dari variabel prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses dimana organisasi/organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2029) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku dimaksud yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan sebuah cara untuk mengetahui apakah karyawan yang bersangkutan layak untuk mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan dilakukan untuk bisa menjaga kestabilan kinerja perusahaan dari segi sumberdaya manusianya melalui penilaian prestasi kerja sumberdaya manusia yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik pula bagi organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasibuan (2021) bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dimana semakin baik prestasi kerja

semakin tinggi kemungkinan seseorang untuk dipromosikan.

#### **4. Pengaruh Training Deveopment, Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan pada tabe Anova dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai signifikansi berada di bawah 0,05 maka H04 ditolak Ha4 diterima atau dengan kata lain training deveopment, loyalitas dan prestasi kerja secara simutan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 20.425. Hal ini berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabe ( $20.425 > 2.80$ ), sehingga H04 ditolak dan Ha4 diterima atau dengan kata lain secara simutan training deveopment, loyalitas dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

#### **5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada tabe diatas dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0.756 atau 75.6%. Hal ini berarti nilai R mendekati 1, sehingga antara variabe independen yaitu training deveopment, loyalitas dan prestasi kerja mempunyai koreasi yang kuat dengan variabe dependen yaitu promosi jabatan.

Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0.571. Artinya variabe dependen atau promosi jabatan dipengaruhi oleh variasi dari variabe independen yaitu training deveopment, loyalitas dan prestasi kerja sebesar 57.1%. Sisanya sebesar 42.9% dipengaruhi oleh variabe lain yang tidak digunakan dalam peneitian ini.

### **KESIMPUNAN**

Berdasarkan peneitian yang telah dilakukan dan dijabarkan dalam pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Training Deveopment secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik training deveopment maka semakin meningkat pua promosi jabatan.
- b. Loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik loyalitas maka semakin meningkat promosi jabatan pegawai di Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo.
- c. Prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik prestasi kerja yang dimiliki pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo maka semakin besar peluang promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo.
- d. Training deveopment, loyalitas, dan prestasi kerja secara simutan berpengaruh signifikan terhadap variabe dependen yaitu promosi jabatan. Ketiga variabe tersebut memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan promosi jabatan dimana training deveopment yang baik, loyalitas yang tinggi, dan prestasi kerja yang meningkat akan bersama-sama mempengaruhi promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kantor Cabang Ponorogo.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adnan, A. N. (2019). Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Peabuhan Indonesia IV Cabang Makassar. Skripsi UIN Alauddin Makassar.
- Andriani, Yuni. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda. E- Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muawarman, 6 (1), 90-101.
- Anggraini, L. D. (2019). Pengaruh Training Deveopment Dan Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Capela Dinamik Nusantara Pekanbaru. Skripsi Uin

- Sutan Syarif Kasim Riau.
- Aulia, F. (2020). Pengaruh Training Development Dan Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Nindya Karya Di Jakarta Timur. Skripsi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
- Desnirita. (2021). Pengaruh Prestasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang (Jaaip)*, 1(2), 52–64.
- Erlina, M. Y. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Peatihan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank Mandiri KCP Arivai Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 8(2).
- Farida, U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program Ibm Spss 21 (Edisi 7)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, K. N. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Peayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi Usi*, 3(1), 75–87.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mandiangan, E. F. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hote Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1386–1405.
- Mathis & Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratimi, D. M. (2019). Pengaruh Loyalitas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada The Jayakarta Bali Hote. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7446–7472.
- Putrie, S. G. S. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan & Penghindaran Risiko Terhadap Keputusan Investasi Dengan Locus Of Control Sebagai Variabe Moderasi Di Dki Jakarta. *Urnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 9(2), 703–722.
- Rifai, D. F. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Peayanan Paja Pratama (KPPP) Makassar Barat. 2, 24–30.
- Siska, Alia Dwi & Suryalena. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1- 14.
- Sugiyono. (2018). *Metode Peneitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sungkono, S. W. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 1991–2017.
- Triani, Z. P. (2021). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt.Djitoe Indonesian Tobacco Kota Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 3(3), 35–45.
- Witari, N. L. P. P. A. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 528–540.