

PENGARUH PROMOSI JABATAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TOBA AGRO MANDIRI HUMBANG HASUNDUTAN

Elisabeth Simangunsong¹, Helen Togatorop², Roslinda Sagala³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

Email: elisabeth 081966@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of promotion, leadership style and work loyalty on employee performance at PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan. Data collection was carried out through questionnaires and documentation techniques. The research method used was quantitative, with 32 respondents. Data analysis in this study used SPSS version 25. The results of this study showed that the variables of job promotion, leadership style and work loyalty simultaneously had a positive and significant effect on employees at PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan. Partially, it shows that job promotion has a positive and significant effect on employee performance at PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan with a regression coefficient value of 0.502 and a significance value of $0.000 < 0.05$ (smaller than the error tolerance value). Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan with a regression coefficient value of 0.224 and a significance value of $0.020 < 0.05$ (smaller than the error tolerance value). Work loyalty has a positive and significant effect on employee performance at PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan with a regression coefficient value of 0.191 and a significance value of $0.039 < 0.05$ (smaller than the error tolerance value)

Keywords: Effect of Position Promotion, Leadership Style, Work Loyalty

PENDAHULUAN

Secara umum sumber daya yang terdapat dalam organisasi dikelompokkan atas sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai perusahaan yang sudah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, pengetahuan, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan. Sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, material, dan lain-lain. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Robbins (2006:9), bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan organisasi. Menurut Nitisemito (2002:177), Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Tjiptono (2010:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Loyalitas kerja berkaitan dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi, yaitu sikap ketersediaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Fathoni (2006:122) loyalitas kerja adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan ikut menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

Tabel 1. Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Yuniman Zebua (2010)	Pengaruh budaya kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhanbatu Utara”.	Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhanbatu.
Muhamad Ekhsan	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja karyawan”.	gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Vinca Regina	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Komunikasi Emas”.	Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Communication.

PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi bahan makanan setengah jadi, yang beralamat di Jl. Muara desa Paranginan Selatan Kab. Humbang Hasundutan. PT Toba Agro Mandiri bekerja sama dengan para petani untuk mendapatkan bahan baku berupa ubi jalar dan lobak yang diolah oleh perusahaan menjadi bahan makanan setengah jadi lalu dikirim ke Jepang. Hasil kinerja karyawan pada bagian produksi PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Kinerja Karyawan dalam Memproduksi Ubi Jalar dan Lobak pada PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan Tahun 2019-2022

Tahun	Target (Ton)	Realiasi (Ton)	Persentase Pencapaian Target (%)
2019	26.000	21.900	84,23
2020	31.900	27.300	85,58
2021	29.540	24.350	82,43
2022	28.900	23.560	81,52

Sumber: PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan (2023)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai target dapat diduga disebabkan promosi jabatan, gaya kepemimpinan,dan loyalitas karyawan yang ada pada perusahaan masih kurang baik

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Promosi Jabatan

Suatu motivasi yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Kiranya merupakan sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini.

Pengaruh Promosi Jabatan, Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan

Oleh : Elisabeth Simangunsong, Helen Togatorop, Roslinda Sagala

Karena itulah mereka pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju itulah didalam suatu organisasi yang sering disebut sebagai promosi (kenaikan jabatan).

Menurut Nitisemito (2002:177), Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi karyawan dipromosikan berdasarkan dengan asas keadilan dan efektifitas karyawan akan terdorong untuk bekerja giat, semangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran kantor secara optimal dapat dicapai. Menurut Martoyo (2007:67), “Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, fasilitas kesejahteraan dan penghasilannya semakin besar.

Kriteria yang Dipertimbangkan dalam Promosi Jabatan

Suatu promosi bagi seseorang dalam suatu organisasi haruslah mendasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang seobjektif mungkin. Ardana (2012) menguraikan beberapa kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan tenaga kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Senioritas, tingkat senioritas tenaga kerja dalam banyak hal seringkali dipergunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi.
2. Kualifikasi pendidikan, walaupun amat langka, tetapi terdapat pula instansi yang menjadikan kriteria minimal tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.
3. Prestasi kerja, hampir semua perusahaan dijadikan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi.
4. Karsa dan daya cipta, untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu barangkali karsa dan daya cipta merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi.
5. Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap instansi seringkali merupakan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi.
6. Kejujuran, khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan financial, produksi, marketing dan sejenisnya memerlukan kriteria kejujuran yang amat penting.
7. Supelitas, pada jenis pekerjaan/jabatan tertentu barangkali diperlukan kepandaian bergaul sehingga kriteria kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dijadikan salah satu standar untuk promosi pada pekerjaan/jabatan.

Indikator Promosi Jabatan

Indikator promosi jabatan menurut Afandi (2016:24-25) adalah:

1. Merasa memiliki dan kesetiaan adalah Adanya rasa ikut memiliki karyawan dan setia terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Intelektual adalah karyawan menggunakan kecerdasannya untuk bekerja
3. Memiliki visi yang baik adalah karyawan memiliki visi yang baik untuk perusahaan.
4. Berprestasi adalah karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.
5. Kecakapan, merupakan kemampuan karyawan dalam mengerjakan sesuatu yang diembankan kepadanya.
6. Disiplin adalah karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

7. Kerjasama adalah karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

Adapun indikator-indikator promosi jabatan Wahyudi (2014:173), sebagai berikut :

1. Kejujuran yang dimiliki
Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan financial, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.
2. Tingkat Pendidikan/ Prestasi Kerja
Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu.
3. Senioritas
Senioritas seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak dari pada junior.

Pengetian Gaya Kepemimpinan

Dalam era baru, gaya kepemimpinan diartikan secara luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Tjiptono (2010:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Hersey (2009:29) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain atau bawahan

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola, tingkah laku dan cara pemimpin dalam berinteraksi sehingga mampu mempengaruhi bawahannya untuk melakukan perintah pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi..

Menurut Nawawi (2012:15) gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis
Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada *person* atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.
2. Gaya Kepemimpinan Otoriter
Gaya kepemimpinan otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)
Pada gaya kepemimpinan beba (*Laissez Faire*) ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. .
4. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan, untuk tidak secara aktif baik mental, spritual, fisik, maupun material dalam kiprahnya diorganisasi.
5. Gaya Kepemimpinan Situasional
Gaya kepemimpinan ini beranggapan bahwa tidak ada satupun gaya

kepemimpinan yang tepat bagi setiap manajer pada suatu kondisi, sebagai pendekatannya adalah penerapan gaya tertentu berdasarkan pertimbangan situasi dan kondisi dinamika kelompok.

Gaya Kepemimpinan menurut Siagian, (2009:75) yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan otokratik
Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, tidak mau menerima saran, kritik dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- 2) Gaya kepemimpinan militeristik adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan, senang menggantung pada pangkat dan jabatan, senang kepada formalitas yang berlebihan dan menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahannya.
- 3) Gaya kepemimpinan paternalistik
Gaya kepemimpinan dengan tipe ini memiliki sifat menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, sering bersifat mau tau.
- 4) Gaya kepemimpinan kharismatik
Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifat yang positif.
- 5) Gaya kepemimpinan demokratik
Pengetahuan tentang gaya kepemimpinan ini telah membuktikan bahwa tipe gaya kepemimpinan yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi yang modern karena ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan, selalu berusaha menjadikan lebih sukses daripadanya.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator pada dasarnya merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian ataupun kegiatan. Menurut Kartono (2008:34) indikator gaya kepemimpinan ada 5 yaitu:

1. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.
2. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
3. Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lain tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
4. Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

Menurut Handoko, (2011:130) lima indikator gaya kepemimpinan antara lain, sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
Artinya seorang pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinnya, harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi dan mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi.
2. Kemampuan memotivasi

Artinya seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan yang terarah kepada para Pegawai dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

3. Kemampuan komunikasi

Artinya seorang pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Loyalitas adalah sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Poerwopoespito (2004:214) menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Menurut Jusuf (2010), loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi tersebut, loyalitas tidak hanya berarti cukup lama bekerja disuatu perusahaan, misalnya sekian puluh tahun. Loyal harus diartikan pula mampu menjaga nama baik dan citra perusahaan dimana seseorang bekerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Menurut Prawirosentono (2002:12) terdapat tiga faktor yang dapat menjadi penyebab turunnya loyalitas kerja, yakni:

1. Faktor Rasional

Faktor rasional turunnya loyalitas kerja mengacu pada hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis

2. Faktor Emosional

Faktor emosional turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri

3. Faktor Kepribadian

Faktor kepribadian sebagai penyebab turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang sifat pribadi karyawan antara lain sifat mudah bosan dan ketidakcocokan karyawan dengan budaya kerja disuatu perusahaan.

Indikator-indikator Loyalitas Kerja

Indikator loyalitas menurut Siswanto (2005:87) antara lain:

1. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan.

2. Kemauan untuk bekerja sama

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

3. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.

4. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan ..

Menurut Marpaung (2012) loyalitas karyawan dapat diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

- a. Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
- b. Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
- c. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Robbins (2006:9), bahwa kinerja karyawan, (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016: 182), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh pegawai, dengan standar yang telah di tentukan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja organisasi akan baik pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara, (2013:86) antara lain yaitu:

1. Faktor kemampuan (*Ability*) secara psikologis, kemampuan *ability* karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *Reality* artinya, karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Dharma, (2005:54), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin kerja. .
4. Inisiatif

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260), sebagai berikut:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan, terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan.
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Sutrisno (2016: 151), ada 5 indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Hasil kerja
Hasil kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
- c. Inisiatif
Suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, sifat inisiatif mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sempel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan berjumlah 100 orang

Tabel 3 Populasi Dan Sempel

No	Bagian	Jumlah Populasi	Jumlah Sempel
1	Gudang	16	
2	Bahan Baku	20	
3	Produksi	32	32
4	Packing	18	
5	Pengiriman	14	
Jumlah		100	32

Sempel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling Maka sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan yang berjumlah 32 orang..

Operasional Variabel

Tabel 4 .Operasional Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
----------	-------------------	-----------	-------

Promosi Jabatan (X ₁)	Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, fasilitas kesejahteraan dan penghasilannya semakin besar.	1. Merasa Memiliki 2. Intelektual 3. Memiliki Visi Yang Baik 4. Berprestasi 5. Disiplin 6. Kejujuran 7. Kecakapan 8. Senioritas	Likert
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	bahwa gaya kepemimpinan adalah pola, tingkah laku dan cara pemimpin dalam berinteraksi sehingga mampu mempengaruhi bawahannya untuk melakukan perintah pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi.	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Motivasi 6. Kemampuan Komunikasi 7. Kemampuan Mengambil Keputusan 8. Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Likert
Loyalitas Kerja (X ₃)	Loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi tersebut, loyalitas tidak hanya berarti cukup lama bekerja disuatu perusahaan, misalnya sekian puluh tahun. Loyal harus diartikan pula mampu menjaga nama baik dan citra perusahaan dimana seseorang bekerja.	1. Tanggungjawab 2. Kemauan Untuk Bekerja Sama 3. Hubungan Antar Pribadi 4. Kesukaan Terhadap Perusahaan 5. Berkarir Diperusahaan 6. Mengenal Perusahaan 7. Kebanggaan Sebagai Bagian Dari Perusahaan	likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh pegawai, dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja 7. Pengetahuan Pekerjaan 8. Inisiatif	likert

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden dan instrument penelitian. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur valid tidaknya alat ukur maka dibandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan kaidah keputusan:

- Jika $r \geq 0.30$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid
- Jika $r < 0.30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil kuesioner dipercaya atau tidak. Menurut Sugiyono (2018:64), pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpa Cronbach. Kriteria pengujian sebagai berikut

$\alpha \geq 0,50$ artinya instrumen reliabel

$\alpha < 0,50$ artinya instrumen tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, gaya kepemimpinan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono 2015:117)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i \dots \dots \dots (1)$$

Kemudian diimplementasikan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1PJ + b_2GK + b_3LK + e_i \dots \dots \dots (2)$$

Dimana

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi

PJ = Promosi Jabatan

GK = Gaya Kepemimpinan

LK = Loyalitas Kerja

e = Tingkat Kesalahan Estimasi.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

2. Uji F

Uji hipotesis dengan uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) semakin besar dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Y). hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat., demikian sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh promosi jabatan, gaya kepemimpinan, loyalitas kerja dan Kinerja Karyawan, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana variabel bebasnya adalah Promosi Jabatan(X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Loyalitas Kerja (X_3) dan variabel terikatnya ada Kinerja Karyawan(Y) dengan persamaan regresi berganda yaitu:

Tabel 5. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4,321	4,167	1,037	,309
	X1	,502	,109	4,607	,000

X2	,224	,091	2,467	,020
X3	,191	,088	2,165	,039

Sumber: *Data diolah dengan SPSS*

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi di atas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut ini :

$$KK = 4,321 + 0,502(X_1) + 0,224(X_2) + 0,191(X_3) + e_i$$

Hal ini berarti promosi jabatan, gaya kepemimpinan dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 4,321 artinya jika apabila variabel X (promosi jabatan, gaya kepemimpinan, dan loyalitas kerja) konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya nilai variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 4,321.
2. Variabel promosi jabatan berpengaruh positif yaitu sebesar 0,502 yang artinya jika variabel promosi jabatan naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,502 satuan
3. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif yaitu sebesar 0,224 yang artinya jika variabel gaya kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,224 satuan
4. Variabel loyalitas kerja berpengaruh positif yaitu sebesar 0,191 yang artinya jika variabel loyalitas kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,191 satuan

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6 ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,772	3	96,257	24,739	,000 ^b
	Residual	108,947	28	3,891		
	Total	397,719	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: *Data diolah dengan SPSS*

Berdasarkan tabel diatas , diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu promosi jabatan, gaya kepemimpinan, dan loyalitas kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 24,739 > F_{tabel} sebesar 2,93 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan variabel promosi jabatan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan.

Pengujian Secara Parsial (t)

Berdasarkan tabel 5 tersebut, dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut : Nilai t_{hitung} (4,607) > t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nilai t_{hitung} (2,467) > t_{tabel} (2,048) dengan tingkat signifikan sebesar $0,020 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Nilai t_{hitung} 2,165 > t_{tabel} 2,048 dengan tingkat signifikan sebesar $0,039 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu promosi jabatan, gaya kepemimpinan, dan loyalitas kerja.

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,697	1,973

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 8. tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel dapat promosi jabatan, gaya kepemimpinan, dan loyalitas kerja menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,726 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh promosi jabatan, gaya kepemimpinan, dan loyalitas kerja 72,6% sisanya sebesar 27,4% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pelatihan, disiplin dan beban kerja.

KESIMPULAN

Promosi jabatan, gaya kepemimpinan dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan. Promosi jabatan, gaya kepemimpinan dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan.

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut: Sebaiknya PT Toba Agro Mandiri Humbang Hasundutan memberikan promosi jabatan yang lebih baik dengan memperhatikan syarat-syarat yang berlaku agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dan memberikan gaya kepemimpinan yang lebih baik agar karyawan lebih nyaman dan semangat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafra Publishing.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Chaerudin, Ali, dkk. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak
- Dessler, G., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 14 ed. Klaten: PT. Macana Jaya Cemerlang.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hersey. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayungan Sumber Daya Manusia*.
- Jusuf, Husain. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*. Jakarta: Gramedia
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marpaung, R. 2012. *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Jakarta : Gramedia Pustaka utama.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Cetakan Kedelapan BPFE.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Poerwopoespito. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Surya, Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptono, Fandy. 2010. *Strategi Pemasaran. Edisi ketujuh*. Yogyakarta : Andi
- Wahyudi, Bambang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Adiwibowo. 2012. *Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur*". Surabaya. Jurnal Manajemen Bisnis.
- Ekhsan, M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT NT Indonesia Cikarang. Jurnal Pengembangan Wiraswasta
- Rahayu. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo*. Pamulang. Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan.
- Regina,V. 2020. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Komunikasi Emas. Jurnal Dimensi
- Hardjati, 2006, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara*. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Zebua, Y. 2010. Pengaruh Budaya Kerja dan Promosi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhan Batu. Jurnal Ecobisma