



JURNAL BISNIS KOLEGA

Pengaruh Price Earning, Return On Equity, dan Current Ratio terhadap Harga Saham pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Andi Wijaya

Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Pioneer Glassindo Utama Binjai

Willy Julitawaty, dan Anto Tulim

Pengaruh Sistem Penilaian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Baktiya Utama Medan
Sherly, Thomas Sumarsan Goh, dan Chon Cho Reynolds Manday

Evaluasi Penggunaan Sewa Guna Usaha dan Kredit Bank Untuk Perolehan Aktiva Tetap pada PT. Sinar Lautan Mas

Meliana, Edison Sagala dan Alfonsius

Pengaruh Gaji dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Isuindomas Putra Medan
Winner, Alfonsius, dan Errie Margery

Analisis Rasio Likuiditas dan Rasio Aktivitas Terhadap Laba pada PT. Pajar Indah Anindya Medan
Shella, Sunarji Harahap, dan Elidawati

Analisis Rasio Aktivitas dan Rasio Profitabilitas Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT.Uniliver Indonesia.Tbk
Devi, Thomas Sumarsan Goh, dan Ronauli Fransiska Pasaribu

Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SinarMas KC Medan Mangkubumi

Ervina, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin

Pengaruh Tingkat Solvabilitas dan Tingkat Likuiditas Terhadap Profitabilitas PT.Bank Central Asia.Tbk
Citra Dewi, Thomas Sumarsan Goh, dan Alfonsius

Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sejati Makmur
Syawaluddin

Diterbitkan oleh : STIE Professional Manajemen College Indonesia

Bisnis Kolega

Vol. 3

No. 1

Juni 2017

ISSN: 2476 - 910X

JURNAL BISNIS KOLEGA

Diterbitkan oleh

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Penasehat

Thomas Sumarsan Goh, SE, MM (Ketua STIE Professional Manajemen College Indonesia)

Penanggung Jawab

Immanuel Tarigan, SE, MSi.

Drs. Edison Sagala, MS

Pemimpin Redaksi

Errie Margery, SE, MSi.

Dewan Redaksi

Sunarji Harahap, S.Pd, M.M

Alfonsius, SE, MSi.

Ronauli Fransiska Pasaribu, S.Pd., MSi.

Chon Cho Reynolds Manday, SE, MM

Wily Julitawaty, S.Si, MSi.

Editor

Errie Margery, SE, MSi.

Alamat Redaksi

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Professional Manajemen College Indonesia
Komp. Multatuli Indah Blok C No. 11-14 Medan 20151
Telp. 061 - 4578818, Fax. 061 - 4514117
Email : jurnal.kolega@pmci.ac.id

Jurnal Bisnis Kolega adalah media publikasi kajian konseptual dan praktis berupa telaah teoritis maupun hasil-hasil penelitian empiris yang membahas bidang Manajemen dan Akuntansi. Terbit dua kali dalam setahun, setiap bulan Juni dan Desember. Redaksi mengundang para akademisi, peneliti dan praktisi di bidang akuntansi dan manajemen untuk mengirimkan naskah yang akan dipertimbangan publikasinya secara luas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan

JURNAL BISNIS KOLEGA

ISSN: 2476-910X

Vol. 3 No. 1. Juni 2017

DAFTAR ISI

Pengaruh Price Earning, Return On Equity, dan Current Ratio terhadap Harga Saham pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Andi Wijaya.....	1
Analisis Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Pioneer Glassindo Utama Binjai Willy Julitawaty, dan Anto Tulim	7
Pengaruh Sistem Penilaian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Baktiya Utama Medan Sherly, Thomas Sumarsan Goh, dan Chon Cho Reynolds Manday	13
Evaluasi Penggunaan Sewa Guna Usaha dan Kredit Bank Untuk Perolehan Aktiva Tetap pada PT. Sinar Lautan Mas Meliana, Edison Sagala dan Alfonsius	21
Pengaruh Gaji dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Isuindomas Putra Medan Winner, Alfonsius, dan Errie Margery	29
Analisis Rasio Likuiditas dan Rasio Aktivitas Terhadap Laba pada PT. Pajar Indah Anindya Medan Shella, Sunarji Harahap, dan Elidawati	38
Analisis Rasio Aktivitas dan Rasio Profitabilitas Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT.Uniliver Indonesia.Tbk. Devi, Thomas Sumarsan Goh, dan Ronauli Fransiska Pasaribu.....	48
Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SinarMas KC Medan Mangkubumi Ervina, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin.....	58
Pengaruh Tingkat Solvabilitas dan Tingkat Likuiditas Terhadap Profitabilitas PT.Bank Central Asia.Tbk. Citra Dewi, Thomas Sumarsan Goh, dan Alfonsius	68
Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sejati Makmur Syawaluddin.....	76

PENGARUH GAJI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. ISUINDOMAS PUTRA MEDAN

Winner¹, Alfonsius², Errie Margery³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: winpierow@yahoo.com

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email : alfon_pmci@yahoo.com

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: erriemargery@gmail.com

Abstrak

Artikel ini menganalisis pengaruh gaji dan promosi jabatan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Isuindomas Putra Medan. Kumpulan data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Isuindomas Putra Medan yang berjumlah 34 orang. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi. Variabel diukur dengan skala Likert. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Isuindomas Putra Medan. Gaji secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Isuindomas Putra Medan. Promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Isuindomas Putra Medan.

Kata kunci : Gaji, Promosi Jabatan, Loyalitas Kerja

I. PENDAHULUAN

PT. Isuindomas Putra Medan adalah distributor mobil Isuzu, suku cadang Isuzu, bengkel pemeliharaan dan *body repair*, dimana loyalitas kerja karyawan PT. Isuindomas Putra Medan tergolong menurun, dilihat dari banyaknya karyawan yang berhenti bekerja dan digantikan oleh karyawan yang baru. Pemberian gaji dari PT. Isuindomas Putra Medan kepada karyawannya bisa dikatakan selalu tepat waktu dan tidak pernah melewati batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dikarenakan perbedaan gaji yang tidak berbeda jauh jumlahnya antara karyawan baru yang baru masuk bekerja dengan karyawan yang masa kerjanya lebih lama mengakibatkan terjadinya kecemburuan di antara karyawan karena karyawan yang masa kerjanya lebih lama merasa tidak adil dan tidak dihargai oleh perusahaan. Karyawan juga menjadi tidak

bersemangat dalam mengajari karyawan baru yang bekerja di perusahaan.

Bertambahnya tugas dan tanggung jawab tetapi tidak disertai kenaikan gaji menyebabkan motivasi dan semangat karyawan menurun. Seringnya mendapat tambahan tugas terkadang menyebabkan penumpukan pekerjaan beberapa karyawan. Kenaikan gaji yang tidak terlalu tinggi juga menurunkan motivasi karyawan, karena sudah menunggu selama 1 tahun akan tetapi kenaikan gaji juga tidak tinggi, menyebabkan karyawan berpikiran untuk berhenti dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru.

Dalam mempromosikan seorang karyawan, atasan cenderung memilih untuk mempromosikan karyawan yang disukai dan disenanginya dibandingkan memilih karyawan yang memiliki prestasi yang baik atau kinerja yang baik selama bekerja. Hal ini menyebabkan adanya rasa tidak adil

yang dirasakan oleh karyawan yang tidak terpilih untuk dipromosikan.

Promosi jabatan dapat membuat karyawan untuk giat bekerja, promosi jabatan juga dapat

memicu loyalitas kerja karyawan karena pada dasarnya promosi jabatan merupakan salah satu bentuk penghargaan atau pengakuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang itu, maka dalam penulisan ini penulis mengangkat judul “Pengaruh Gaji dan Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Isuindomas Putra Medan.”

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaji

Menurut Suparyadi (2015:272) mendefinisikan, “Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.”

Menurut Hasibuan (2013:118) mendefinisikan, “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.”

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013:108) mendefinisikan, “Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.”

Menurut Suparyadi (2015:137) mendefinisikan, “Promosi merupakan suatu aktivitas manajemen sumber daya manusia yang mengalih tugaskan karyawan dari posisi suatu jabatan tertentu ke posisi jabatan lain yang memiliki level yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab yang lebih

besar, tugas yang makin luas dan kompleks, serta kompensasi yang lebih baik daripada posisi jabatan sebelumnya.”

Loyalitas Kerja

Menurut Wirawan (2015:374) mendefinisikan, “Loyalitas adalah perasaan atau sikap membaktikan diri keterkaitan dan afeksi kepada perusahaan atau organisasi.”

Menurut Kasmir (2016:192) mendefinisikan, “Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.” Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

Menurut Abdullah (2014:96) loyalitas kerja karyawan nampak pada indikator perilaku positif berikut ini:

1. Tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan perusahaan.
2. Bersedia turun tangan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan perusahaan.
3. Bersedia mendahulukan kepentingan perusahaan tempatnya bekerja diatas kepentingan pribadinya.
4. Tidak mau berbuat yang mengarah pada yang merusak (merugikan) perusahaan.
5. Suka bekerja keras, kreatif, dan selalu ingin bekerja yang terbaik bagi perusahaan.
6. Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Isuindomas Putra Medan yang beralamat di Jalan Rahmadsyah No. 57 Medan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Agustus 2016 sampai Desember 2016

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Isuindomas Putra Medan yang berjumlah 34 orang.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu berupa jumlah keseluruhan karyawan PT. Isuindomas Putra Medan yang berjumlah 34 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner terdiri dari pertanyaan terbuka yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan untuk menjelaskan identitas responden dan pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan. Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner kepada karyawan perusahaan.

2. Wawancara

Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan percakapan langsung antara peneliti dan responden dan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai karyawan perusahaan.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data-data atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data-data yang ada di perusahaan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan uraian pekerjaan atau *job description*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:28) mendefinisikan, "Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat,

gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto."

Menurut Sugiyono (2013:28) mendefinisikan, "Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*)."

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sujarweni (2014:73) mendefinisikan, "Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber." Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan data yang diperoleh dari wawancara.

Menurut Sujarweni (2014:74) mendefinisikan, "Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya." Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah singkat dan profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, *job description* dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh gaji dan promosi jabatan terhadap loyalitas kerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Loyalitas Kerja
 a = Konstanta
 b_1 = Koefisien Regresi Variabel Gaji
 b_2 = Koefisien Regresi Variabel Promosi Jabatan
 X_1 = Variabel Gaji
 X_2 = Variabel Promosi Jabatan
 e = Error

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2016:63), "Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen."

Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji Serempak (Uji F)

Menurut Priyatno (2016:63), "Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-

sama terhadap variabel dependen."

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas yaitu Gaji dan Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Isuindomas Putra Medan.

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2016:66), "Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen."

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas yaitu Gaji dan Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT.

Isuindomas Putra Medan.

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14,005	4,257	
	Gaji	,277	,114	,403
	Promosi Jabatan	,114	,133	,141

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 1. Persamaan Regresi di atas *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 14,005 + 0,277X_1 + 0,114X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat

dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 14,005. Artinya walaupun variabel bebas X_1 yaitu gaji dan variabel bebas X_2 yaitu promosi jabatan bernilai 0 maka loyalitas kerja adalah tetap sebesar 14,005.
- b. Koefisien X_1 (b_1) = 0,277. Variabel gaji terhadap loyalitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,277. Artinya bahwa

setiap terjadi peningkatan variabel gaji sebesar 1 satuan, maka loyalitas kerja akan meningkat sebesar 0,277.

- c. Koefisien X_2 (b_2) = 0,114. Variabel promosi jabatan terhadap loyalitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,114. Artinya bahwa setiap terjadi peningkatan variabel promosi jabatan sebesar 1 satuan, maka loyalitas kerja akan meningkat sebesar 0,114

Uji Hipotesis

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.212	.162	2,87017

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Gaji

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Tabel Pengujian Koefisien Determinasi

Keterangan:

- a. $R = 0,461$ berarti hubungan (*Correlation*) antara variabel gaji dan promosi jabatan adalah cukup.
- b. R Square sebesar 0,212 yang artinya bahwa 21,2% tingkat loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan promosi jabatan. Sisanya sebesar 78,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti seperti insentif, bonus, fasilitas kerja, pengembangan karir dan pelatihan.

Uji Serempak (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,891	2	34,445	4,181	.025 ^b
	Residual	255,374	31	8,238		
	Total	324,265	33			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Gaji

Berdasarkan Tabel 3. Uji F dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (4,181) > F_{tabel} (3,30) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaji dan promosi jabatan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Isuindomas Putra Medan dan pengaruhnya adalah positif dengan taraf signifikan (α) adalah 0,05. Dengan melihat probabilitasnya yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,025 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa model

persamaan tersebut diterima dan berpengaruh signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,290	,003
	Gaji	2,438	,021
	Promosi Jabatan	,853	,400

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan Tabel 4. Hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel gaji sebesar 2,438 dan nilai signifikansi 0,021 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari $\alpha/2 = 0,025$ sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,95 adalah 2,039. Oleh karena t_{hitung} (2,438) lebih besar dari t_{tabel} (2,039) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Isuindomas Putra Medan.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan sebesar 0,853 dan nilai signifikansi 0,400 dimana nilai signifikansi ini lebih besar dari $\alpha/2 = 0,025$ sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,95 adalah 2,039. Oleh karena t_{hitung} (0,853) lebih kecil dari t_{tabel} (2,039) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel promosi jabatan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Isuindomas Putra Medan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Isuindomas

- Putra Medan.
- Gaji secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Isuindomas Putra Medan.
 - Promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Isuindomas Putra Medan.

Saran

Adapun beberapa saran yang disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- Dalam menentukan jumlah gaji yang akan diberikan kepada karyawannya, pihak perusahaan seharusnya menentukannya berdasarkan masa kerja karyawan yang bersangkutan, misalnya bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun, diberikan gaji 50% lebih banyak dari gaji karyawan baru, karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun, diberikan gaji 25% lebih banyak dari karyawan baru. Hal ini untuk mencegah agar tidak terjadi kecemburuan diantara karyawan senior dengan karyawan baru dikarenakan perbedaan jumlah gaji yang tidak berbeda jauh.
- Apabila karyawan diberikan tambahan tugas dan tanggung jawab, sebaiknya pimpinan melakukan negosiasi mengenai penambahan gaji. Hal ini dilakukan untuk membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan.
- Dalam mempromosikan karyawan, perusahaan sebaiknya menentukannya berdasarkan prestasi dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, penghargaan yang pernah diterima, serta sifat loyal yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan. Untuk posisi jabatan manajer, perusahaan sebaiknya tidak hanya mengisinya dengan orang yang mempunyai hubungan keluarga dengan pimpinan akan tetapi dipilih berdasarkan karyawan yang berpengalaman dan berprestasi agar bisa menduduki jabatan manajer tersebut. Hal ini untuk

mencegah agar karyawan yang tidak terpilih untuk dipromosikan tidak merasa tidak adil.

- Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan. Penelitian ini menggunakan variabel gaji dan promosi jabatan terhadap loyalitas kerja, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti insentif, bonus, fasilitas kerja, pengembangan karir dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen: Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan kesatu. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis*. Cetakan kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh tiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siahaan, Amiruddin dan Wahyudi Lius Zen. 2012. *Manajemen Perubahan: Telaah Konseptual, Filosofis dan Praksis Terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi*. Cetakan pertama. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan pertama. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan kesatu. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Cetakan kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- _____. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Cetakan kesatu. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Multi Presindo.

Internet

- Nurul Isnaini, Dyah. 2016. Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri. http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2016/12.1.02.02.0306.pdf [diakses 23 September 2016].
- Zumrotul Mufidah, Alfian. 2014. Pengaruh Gaji, Insentif dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero). Tbk Cabang Semarang.

<http://eprints.walisongo.ac.id/2787/>
[diakses 5 Desember 2016].

Medan: STIE Professional
Manajemen College Indonesia.

Skripsi

Erdjan, David. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. CIMB Niaga, Tbk Cabang Thamrin Medan. *Skripsi*.

Ferik. 2015. Pengaruh Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan. *Skripsi*. Medan: STIE IBBI.