

PENGARUH PROMOSI, KOMPENSASI DAN PRESTASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA

Endah Novitasari¹⁾, Metik Asmike²⁾

^{1,2}Universitas PGRI Madiun

¹Endahnovita890@gmail.com

²smikemetik@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of promotion, compensation and achievement on employee loyalty at PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. The problem that is often faced by agencies related to human resources is that many employees are lacking in term of employee loyalty. This is not offset by the large number of employees who enter. Where the percentage of employees who leave is more than the employees who enter. The type of research used in this study is a quantitative approach. In research using multiple linear regression techniques. Sampling using non probability sampling technique. The sample used was 81 respondents. Based on the results of statistical tests, it shows that partially promotion has a positive and significant effect on employee loyalty, partially compensation has a positive and significant affect on employee loyalty and partially achievement has a positive and significant effect on employee loyalty at PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

Keywords: Compensation, Employee Loyalty, Achievement, Promotion,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi, kompensasi dan prestasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Permasalahan yang sering dihadapi oleh instansi terkait dengan sumber daya manusia adalah banyak karyawan yang kurang dalam hal loyalitas karyawannya. Hal ini tidak diimbangi dengan banyaknya jumlah karyawan yang masuk. Dimana presentase karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masuk. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik Non Probability Sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 81 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan secara parsial prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

Kata Kunci: Kompensasi, Loyalitas karyawan, Prestasi, Promosi

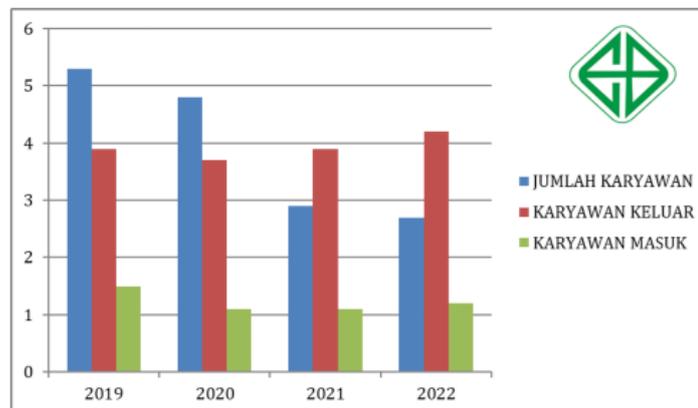
PENDAHULUAN

Indonesia sendiri tidak akan lepas dari rakyatnya yang bekerjakeras dan bekerja dengan baik(Sunarsi, 2018). Seluruh perusahaan saat ini harus teruslah

berkembang demi bersaing dan bertahan pada kondisi industri saat ini. Dengan pengaturan secara profesional, perusahaan diwajibkan untuk menaikkan kinerja. Mereka yang ingin tetap tenar dan mempunyai citra positif maka tidak mencampakan aspek perkembangan sumber daya manusia. Maka dari itu peran departemen SDM sangatlah penting sebagai titik utama pengelolaan dan penyediaan pekerja pada perusahaan (Anggraini & Rosidin, 2021). Dampak positif akan terjadi apabila kinerja karyawan baik. Meningkatkan penyelesaian kewajiban para karyawan merupakan bagiannya (Rochim & Setyanugraha, 2021).

Dengan tergapainya tujuan perusahaannya maka perusahaan akan mengetahui keperluan dan kebutuhan karyawan yang menjadi patokan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan bagian sumber daya manusia maka akan terbentunya optimalisasi dukungan. Karyawan sendiri merupakan aset terpenting bagian sumber daya manusia (Hapsari & Wisnu, 2021). Elemen utama pada organisasi yakni karyawan. Dengan adanya karyawan akan menjadi pendorong perusahaan dan akan berkembang lebih baik serta mampu bersaing dengan pesaingnya (Kurniawan et al., 2019). Umumnya perusahaan memerlukan orang-orang berkualitas dan berkuantitas baik untuk pengelolaan marketing dan keuangan (Veronika et al., 2021). Keahlian mereka berupa merumuskan semua strategic dan cita-cita perusahaan sehingga mereka para pekerja bagian terpenting pada operasional perusahaan. Dengan begitu kinerja karyawan akan menjadi pokok perhatian terpenting pada perusahaan guna menggapai tujuan perusahaan (Erdiani & Iswanto, 2021). Masalah yang sering dihadapi penyedia kerja yakni sering sekali karyawan resign dikarenakan kenyamanan dan manajemen perusahaan yang kurang (Filla & Hasanah, 2020). Hal tersebut berbanding terbalik dengan karyawan yang masuk. Yang mana presentase memperlihatkan banyak karyawan yang resign daripada masuk perusahaannya.

Adapun indikator kenyamanan yang diperlukan para pekerja yakni kondisi, fasilitas yang didapatkan, leadership, kompensasi, dan sebagainya (Wahyudi et al., 2022). Beberapa hal yang berkaitan dengan penelitian ini dimana kompensasi mempunyai nilai positif namun pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kresmawan et al., 2021). Penelitian ini meneliti apakah faktor-faktor diatas berpengaruh juga terhadap loyalitas karyawan. Perusahaan dalam penelitian skripsi ini yaitu PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja cabang Gorong Goreng Kabupaten Magetan. PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja yakni perusahaan yang berjalan di dunia perbankan. PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja mempunyai cabang yakni di Madiun, Nganjuk, Ponorogo dan Trenggalek. Berikut data gambar grafik jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir :



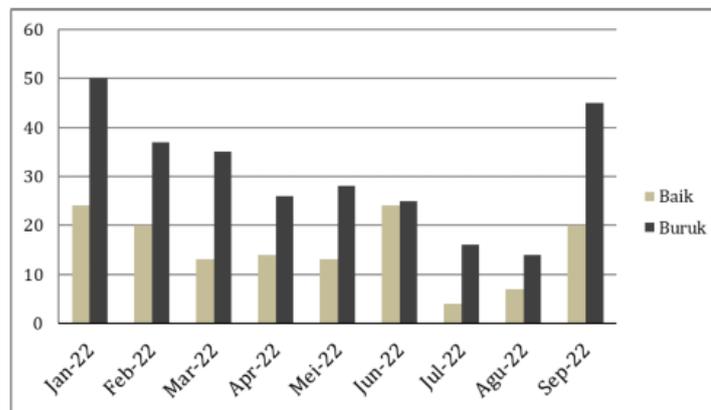
Gambar 1 Grafik Data Karyawan PT. Bpr Ekadharma Binarahrja Tahun 2017-2021 (PT. Bank Ekadharma Binaraharja, 2021)

Berdasarkan grafik diatas PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja pada 2019-2020 terdapat penurunan karyawan yang rnenetap dan masuk. Karyawan yang rnenetap dari 5,3% menjadi 4,8% yang mana terjadi perubahan sebesar 0,5%. Sedangkan karywann resign cukup banyak 3,9% menjadi 3,7%, 0,2% dari sebelumnya. Ditahun 2020-2021 lagi lagi mengalami kenaikan jumlah resign. Di tahun selanjutnya tepatnya di tahun 2021-2022 kondisi kerja makin rnenurun. Karyawan menetap 2,9% menjdi 2,7% terjdi penurunann yakni 0,2%. Selain itu karyawaan masuk 1,1% menjadi 1,2% hal ini naik sebesar 0,1%. Tapi terdapat kenaikan resign 3,9% menjadi 4,2% , 0,3% lebih besar dari sebelumnya. Strategi yang tepat dipakai untuk melakukan persaingan untuk memikat nasabah. Dengan melakukan pekerjaan secara profesionla pada pemasaran maka keinginan dan kemauan nasabah tercapai. Oleh sebab itu dunia pernasaran dalam perbankan tidak luput dari perhatian karena sebagai kunci utama untuk memperoleh keutungan. Dengan ada pernasran diharap kebutuhan nasababh tercukupi. Oleh sebab itu perusahaan harus mengemas sebaik mungkin dan meningkatkan riset pasar. Sehingga dengan secara optimal perbankan mampu memikat nasabah baik menghirnpun dana ataupun menaikkan jumlah nasbahnya.

Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja sangat kurang dalam meningkatkan jumlah nasabah mereka. Hal ini sangat berpengaruh akan prestasi yang dimiliki karyawan maupun PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja itu sendiri. Selain itu metode promosi yang diterapkan karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja sangat mononton dan tidak bervariasi. Para karyawan lebih cenderung pasif untuk mencari nasabah baru. Hal ini yang menyebabkan turunnya prestasi kerja yang di miliki PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT. BPR Ekadhrma Bhinaraharja, karyawan

menganggap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi untuk karyawan dirasakan masih terbatas. Masih ada karyawan yang tidak merasakan suatu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi yang setara dengan pekerjaan yang sudah mereka kerjakan. Hal ini memperlihatkan kurangnya disiplin dan tanggungjawab karyawan terhadap tugasnya. Berikut merupakan data kinerja karyawan di PT. BPR Ekadharna Bhinaraharja sebagai berikut:

Tabel 1 Data Karyawan PT. Bpr Ekadharna Binaraharja Tahun 2022



Sumber: Data Karyawan PT. Bpr Ekadharna Binaraharja Tahun 2022

Hasil data tabel 1 diketahui selama periode Januari 2022-September 2022 kinerja karyawan PT. BPR Ekadharna Bhinaraharja mengalami penurunan yang cukup signifikan di dalam perusahaan tersebut. Peneliti menemukan penyebab dari terjadinya penurunan pada karyawan menetap dan karyawan masuk serta terjadinya peningkatan karyawan yang keluar, ini terjadi karena sangat kurang dalam hal tunjangan fasilitas perihal peralatan kantor dan ruangan. Peneliti menemukan penyebab dari terjadinya penurunan pada karyawan menetap dan karyawan masuk serta terjadinya peningkatan karyawan yang keluar, hal tersebut sebab sangat kurang dalam hal tunjangan fasilitas perihal peralatan kantor dan ruangan (Rinzhani, 2020). Selain itu juga kurangnya dukungan oleh manajemen dari atasan dalam memberikan kenyamanan para pekerja dan tidak adanya tambahan gaji sehingga banyak penurunan karyawan pada tahun itu. Adanya Covid-19 di Indonesia untuk pertama kali dimana dari hal itu mengalami hambatan yang mengharuskan banyaknya tenaga kerja yang diberhentikan (Farisi & Pane, 2020). Menyikapi dengan positif merupakan bentuk loyalitas atas perusahaan (Citra & Fahmi, 2019). Mereka yang loyal mampu bekerja bukan hanya untuk dirinya melainkan perusahaannya juga.

Menurut Purnamasari & Sintaasih (2019) loyalitas karyawan adalah mereka yang setia dan bersedia menjaga ataupun membela perusahaan baik di dalam

maupun luar atas orang yang tidak bertanggungjawab. Promosi yakni proses pegantian posisi lebih tinggi dan kewajiban lebih besar serta pendapatan tinggi (Supardi et al., 2021). Sedangkan menurut Isnaini (2016) memaparkan bahwa promosi yakni perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan pada tingkat lebih besar pada perusahaan sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya makin tinggi. Sependapat dengan Michael et al., (2022) menguraikan bahwa promosi berupa perpindahan wewenang dan kewajiban untuk lebih tinggi dan mendapatkan hak, status, dan penghasilannya menjadi semakin besar. Hal ini sesuai Evyanti et al., (2020) bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu kompensasi karyawan juga mempunyai pengaruh pada loyalitas karyawan. Sering kali kompensasi menjadi pokok ketidakpuasan para pekerja yang mampu mengurangi loyalitas (Oktavianti, 2021). Mereka yang mempunyai loyalitas kurang akan mempengaruhi kinerja dan sulit termotivasi sehingga dalam mempertahankan akan tidak mudah. Hal ini akan berbanding terbalik jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka mereka akan bekerja secara loyal (Wandi et al., 2021). Berikut merupakan data gaji karyawan di PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

Tabel 2 Data Gaji Karyawan PT. Bpr Ekadharma Binaraharja

Jabatan	Tahun		
	2020	2021	2022
Manager	Rp 7.000.000	Rp 6.000.000	Rp 6.500.000
Supervisor	Rp 5.000.000	Rp 4.000.000	Rp 4.500.000
Administrasi	Rp 4.000.000	Rp 3.600.000	Rp 3.000.000
Marketing	Rp 3.300.000	Rp 3.500.000	Rp 3.000.000
Collector	Rp 3.500.000	Rp 3.000.000	Rp 2.500.000

Sumber: Data Karyawan PT. Bpr Ekadharma Binaraharja

Gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya yang mana bagian dari balas jasa yang di peroleh karyawan dalam bekerja merupakan kompensasi (Nurchayani & Adnyani, 2021). Norawati et al., (2021) kompensasi adalah bagian dari jasa berupa uang maupun yang lain yang diterima secara langsung/tidak atas tugas yang diselesaikannya. Farisi & Pane(2020) kompensasi yakni seluruh penghasilan baik itu uang ataupun benda diberikan secara langsung ataupun tidak sebagai imbalan atas pekerjaannya pada perusahaan. Penelitian unaresta(2021) memaparkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalita karyawan. Selain itu prestasi juga memiliki pengaruh pada loyalitas karyawan. Prestasi merupakan sebuah output yang diberikan dalam menjalankan tugas yang diberikannya atas dasar cakup, pengalaman keseriusan, dan

keefektifitasan (Baharuddin & Syachbrani, 2019). Walyono & Triastuti(2022) menjelaskan prestasi yakni hasil yang diberikan terhadap tugasnya berkaitan keseriusan dan kecakapan.

Hasil penelitian Pratama(2018) menjelaskan bahwa prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kurangnya dukungan oleh manajemen dari atasan dalam memberikan kenyamanan para pekerja dan tidak adanya tambahan gaji sehingga banyak penurunan karyawan pada tahun itu. Promosi, kompensasi, prestasi yang diterapkan di PT. BPR Ekadharna Bhinaraharja sangat kurang. Dengan hal itu mereka banyak yang menurunkan loyalitasnya sebab upah yang tidak sesuai. Dari beberapa pemaparan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk membahas topik mengenai “Pengaruh Promosi, Kompensasi Dan Prestasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPR Ekadharna Bhinaraharja”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya adalah seluruh aset yang berikatan untuk menggapai tujuan perusahaan. Terdapat 4 kategorie yang di pakai perusahaan, financial, fisik, human dan keahlian technology (Uyun, 2021). Terdapat unsur penting dalam perusahaan yang berhubungan pada saham berupa modall utama guna mengembangkan dan menaikkan perusahaan yakni sumber daya ficial (Tsani, 2021). Sumber daya fisik yaitu berupa alat fisik yang dipakai guna membangun perusahaan. Sumber daya manusia adalah pusat terpenting perusahaan yang berupa roda penggerak perusahaan dengan SDM yang berkualitas maka perusahaan akan menggapai tujuan(Munawaroh, 2021). Manajemen sumber daya manusia yakni sebuah ilmu yang mengatur segala urusan karywan dengan efektif dan esiifisien secara maksimal hingga tercapai goal dengan lingkungan sekitar (Hasyim, 2018). MSDM mendasari bahwa manusia bukanlah mesin dan alat bisns.

Loyalitas Karyawan

Sikap positif pekerja pada perusahaan yakni loyalitas karywan (Citra & Fahmi, 2019). Mereka yang bekerja seccara loyal tidak hanya untuk dirinya melainkan juga perusahaan. Menurut Jayanti & Wati(2020) loyalitas karywan yakni hal yng dianggap gampang dalm keseharian namun tetap akan sulit jika dianalisis. Sedangkan Kawulur et al.(2018) memaparkan loyalitas karywan yaitu kesetian, pengbdian dan kepercayaan ditunjukkan pada seorang atau organisaasi yang didalarnya memiliki rasa sayang dan tanggung jawab berusaha mernberikan hal erbaik. Dari uraian tersebut ditarik simpulan loyalitas karywan merupakan hal yang mudah dibicarakan namun sulit diimplementasikan.

Promosi

Promosi merupakan seorang berpindah pada posisi lebih tinggi baik tanggungjawab, gaji dan jabatan (Supardi et al., 2021). Menurut Nasution(2017) menjelaskan bahwa promosi merupakan prose pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke yaang lain lebih besar, yng biasanya dikuti oleh tugas, tanggungjawab, wewenang dn gaji yang juga lebih tinggi dari sebelumnya. Sependapat dengn Darwanto et al.(2019) mnjelaskan bahwa promosi merupakan perkembangan positif seorang pekerja sebab tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenng. Berdasarkan uraian pernyataan diatas ditarik simpulan bahwa promosi merupakan perpindahan wewenng dan tanggung jwab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi.

Kompensasi

Kompensasi kerja merupakan seluruh balas jasa yng diberikan baik itu berupa pendapatan, upahh, intmsif, tunjangan-tunjangan dan lainnya (Nurcahyani & Adnyani, 2021). Menurut Basuki & Puspita(2018) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan baik langsung ataupun tidak dalam bentuk uang dan benda. Sedangkan menurut Saputra(2022) menjelaskan bahwa kompensasi adalah perolehan yang diberikan baik uang mapun yang lainnya dengan langsung atupun tidak. Berdasarkan uraian penjelasan diatas dapat diartikn bahwa kompensasi yakni hal berkaitan perolehan atas kerja dengan pemberian langsung atau tidak diperoleh seorang sebagai imbaln dari apa yang sudah dikerjakannya.

Prestasi

Prestasi merupakan output yang dihasilkan dari upaya penyelesaian tugas yang diberikannya atas dasar cakup, pengalaman, keseriusan dan waktunya (Baharuddin & Syachbrani, 2019). Menurut Lestari et al.(2020) menjelaskan bahwa prestasi merupakan salah satu cara menilai kerja karyawan dengan sisternatis dan formal berdasarkan tugasnya. Sedangkan Candana(2021) memaparkan bahwa prestasi yakni metode yang dipakai secara adil dan jujur berkaitan nilai karyawann. Berdasarrrkan pendapat diatas dapat disirnpulkan bahwa prestasi merupakan proses penilaian karyawan berdasarakan kecakapan dan kesungguhan mereka dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi dilaksanakan di PT. BPR Ekadharma Bhinarharja di Jalan Raya Jaranan, Gorang-Gareng Kecarnatan Kawedanan Kabupaten Magetan. Penelitian ini berlangsung dalam jangka waktu selama 4 bulan. Proses penelitian berlangsung dari November 2022 hingga Februari 2023. Yang mana jadwal

penelitian yang sudah ditentukan oleh peneliti Jenis observasi ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017: 8) suatu cara digunakan dalam menganalisis data secara ilmiah dan sudah memenuhi kaidah-kaidah yang spesifik, sistematis, terukur, obyektif, dan rasional. Desain penelitian yakni kerangka kerja yang dipakai untuk melakukan penelitian.

Desain penelitian memiliki bentuk pola yang khas tetapi kesamaan terhadap prinsip-prinsip umum masih banyak. Suatu desain penelitian menyuguhkan gambaran mengenai prosedur untuk memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan dalam menjawab seluruh pertanyaan penelitian. Metode yang mendiskripsikan beberapa hal, berupa tingkat promosi, kompensasi dan prestasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Variabel yakni berakitan dengan nilai dan konsep yang mana bentiunya bilangan pada sebuah kontiu dengan sifat konstruk (Sugiyono, 2018). Nilai variabel dinyatakan angka dan kata. Dengan terdapat 2 variabel yakni terikat dan bebas. Dimana variabel bebas meliputi promosi (X1), kompensasi (X2) dan prestasi (X3). Variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif responden ini menjelaskan karakteristik responden berupa umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Responden yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 81 orang seluruh karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah pencapaian promosi, reward dan loyalitas karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

Uji Normalitas

Uji statistik One Sample Kolmogorov Smirnov Test, di pakai untuk penelitian ini, uji ini mengatakan normal apabila probabilitas $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018). Output dari uji ini tersedia dibawah.

Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut:

1. H_0 ditolak apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 berarti Distribusi sampel tidak normal.
2. H_0 diterima apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 berarti Distribusi sampel adalah normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Prestasi	Kompensasi	Prestasi	Loyalitas Karyawan	Unstandar dized Residual
N		81	81	81	81	81
Normal Parameters ^a	Mean	52,5600	61,5600	56,9182	32,3600	,0000000
	Std. Deviation	6,67385	8,67385	6,8918	5,93017	1,6594101
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,526	,121	,451	,096	,049
	Negative	,121	,526	,341	,096	,033
Test Statistic		,526	,121	,261	,526	,182
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c	,001 ^c	,287	,024 ^c	,315 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS diolah

Dari tabel 3 dapat dijelaskan jika uji One Sample Kolmogorov-Smirnov bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,315 berada di atas $\alpha = 0,05$. Sehingga nilai signifikansi (Sig.) $0,315 > 0,05$, hasil di atas memaparkan bahwasannya data yang dipakai normal.

Uji t

Uji parsial yakni uji statistik guna koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Adapun hasil parsial tersebut.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial t (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,721	3,269		,311	,757
Promosi	,451	,271	,228	8,453	,000
Kompensasi	,515	,327	,341	4,812	,000
Prestasi	,582	,467	,418	3,982	,000

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2022

Uji t yakni H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Nilai kritis bagian level of signifikan $t = 5\%$. Guna mendapatkan t_{tabel} memakai uji dua sisi (dengan level of significant (α) = 0,05 (5%) dan degrees of freedom = $n - k - 1 = 81 - 4 - 1 = 76$, dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,9916 atau 1,991).

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dipakai guna menguji suatu keahlian model yang menjelaskan variasi variabel dependen. Dari output SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,976	,976	1,67643

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan
Sumber: *Output SPSS* diolah tahun 2022

Ghozali (2018) pada pengujian memakai SPSS25 dengan R^2 mendapatkan koefisien determinasi sebesar 0,976 atau 97,6%. Hal ini memperlihatkan bahwasannya presentase pengaruh variabel promosi (X_1), variabel kompensasi (X_2) dan prestasi (X_3) mampu menjelaskan sejumlah 97,6% terhadap loyalitas karyawan (Y), dan sisanya sebesar 2,4% menjadi hal yang lain dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil di atas berdasarkan hipotesis mengenai pengaruh promosi, kompensasi dan prestasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinarharja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh positif dan signifikan antara promosi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinarharja, Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinarharja, Ada pengaruh positif dan signifikan antara prestasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinarharja.

Saran

Mendasari “Pengaruh Promosi, Kompensasi Dan Prestasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPR Ekadharma Bhinarharja” memberikan saran atas berikut ini:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sangat penting untuk tetap meningkatkan promosi, kompensasi dan prestasi karena hal ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan.
 - b. Untuk para karyawan di PT. BPR Ekadharma Bhinarharja diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan saran untuk dipergunakan dalam rangka peningkatan kinerja

2. Bagi Masyarakat
 - a. Meningkatkan kinerja yang dipakai di masyarakat baik dunia kerja maupun industri guna mencapai tujuan yang mana berdasarkan atas Promotion, kompensasi, loyal dan prestasinya.
 - b. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan kesadaran untuk meningkatkan promosi, kompensasi dan prestasi dengan menjadikan karyawan sepenuhnya memahaminya dalam diri individu, dapat menerapkannya di lingkungan sekitarnya baik dalam di warga sekitarnya.
3. Bagi Peneliti Dan Selanjutnya
Diharap dipakai sebagai ajuan dasar dalam penelitian yang membahas berkaitan promosi, prestasi loyalitas dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreyan, R., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Delta Lamongan). 82–94.
- Anggraini, N. S., & Rosidin. (2021). Peran Pengelola Kelembagaan Usaha Mikro Kecil Menengah Saat Pandemi Covid-19 Studi Dinas Perindustrian Perdagangan Jurnal Manajemen Publik & Kebijakan Publik ..., 3(September), 52–65.
- Baharuddin, sitti M., & Syachbrani, W. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pinrang. 2, 31–43.
- Basuki, R., & Puspita, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang. 3, 1–11.
- Candana, D. M. (2021). Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 544–561.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 214–225.
- Darwanto, Baraba, R., & Runanto, D. (2019). Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada karyawan PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen). Keywords in Qualitative Methods, 1–17.

- Erdiani, V., & Iswanto, P. (2021). Analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam (studi kasus toserba yogya kota banjar. *Syari'ah Economics*, 5(1), 35–52.
- Evyanti, T. R., Lamsah, & Yulianti, F. (2020). Analisis Kebijakan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Produk Minyak Goreng Kemasan Pada Cv. Banua Abadi
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Filla, J. N., & Hasanah, K. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap intention to leave dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. *Univertas Diponegoro*.
- Haeruddin, M. I. M., Kurniawan, A. W., Akbar, A., & Mustafa, M. Y. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 260–277.
- Hapsari, O. D., & Wisnu. (2021). Perusahaan rokok cv. ulung bojonegoro tahun 1993-2015. 11(2), 1–18.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56.
- Isnaini, D. N. (2016). Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri Analisis Penerapan Metode. *Ekonomi Akuntansi*, 01(08), 1–13.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88.
- Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di Columbia Perdana Cabang Manado. *Adiminstrasi Bisnis*, 6(2), 68–76.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84.
- Kurniawan, M. I., Lamsah, & Zamilah, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2, 1–10.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55.
- Lestario, F. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Lestari Pratama Medan. *Jurnal Akmami*, 2(3), 588–597.
- Michael, Goh, T. S., & Margery, E. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Reward terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia Medan. *Jurnal Publikasi Riset Bersama Dosen Dan Mahasiswa*, 1(1), 10–15.
- Nasution, S. L. (2017). Pengaruh Mutasi, Reward Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Utara Afdeling IV. 6(2).
- Norawati, S., Kamal, M., Zakaria, N., & Gusman, Y. (2021). Analisis Disiplin, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Dan Padakerja Karyawan (Studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar) ANALYSIS. XV(01), 148–158.
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 253981.
- Oktavianti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan). 3(March), 6.
- Pratama, I. G. P. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Tunas Dwipa Matra (Cabang Antasari).
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762.

- Rinzhani, D. (2020). Kepemimpinan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang. *GOVERNANCE-Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1–14.
- Rochim, F., & Setyanugraha, M. A. (2021). Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kredit Macet Pekerja Yang Menjaminkan Surat Keputusan Pengangkatan Pekerja Tetap Akibat Pemutusan Hubungan Kerja. *Islamic Law: Jurnal ...*
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *7(1)*, 68–77.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. ALFABETA.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbn) Bimasda Kota Tangerang Selatan. *6(2)*, 53–65.
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Veronika, Siahaan, R. F. B., Lisa, Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan. 549–552.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898.
- Walyono, & Triastuti, N. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Karyawan PT. XYZ Kota Medan. *4(2)*, 491–497.
- Wandi, Arwin, Yuliana, Ivone, & Ciamas, E. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 486–490.
- Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *1(1)*, 32–45.
- Yunaresta, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Starbucks Coffee.