

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN

Diana Pramudya Wardhani¹, Nenden Nur Annisa², Deria Dwi Elfarina³

¹Faculty of Economy and Business, University of Muhammadiyah Ponorogo, City Ponorogo

²Faculty of Economy, University of Muhammadiyah Purworejo, City Purworejo

³LAZISMU Purworejo Region

E-mail: andyana.ariyanto@gmail.com ¹

Abstrak

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Promosi jabatan dipengaruhi oleh prestasi kerja dan loyalitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan, menguji pengaruh loyalitas kerja karyawan terhadap promosi jabatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. New Cakti Purworejo dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Instrument pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu software SPSS 22.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Kata kunci : *Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja, Promosi Jabatan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu faktor yang sangat penting bahkan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Susan, 2019). Semakin baik kualitas dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan, maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara pengembangan terhadap sumber daya manusia agar dapat mengembangkan kinerja.. Salah satunya dengan melakukan promosi jabatan pada karyawan. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Hasibuan (2021:108) menyatakan bahwa, promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dari tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya,

indikator promosi jabatan menurut Hasibuan (2021:111) syarat-syarat promosi jabatan pada umumnya meliputi kejujuran, disiplin, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan prestasi kerja. Prestasi Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan. Menurut Sutrisno (2012:150) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pendapat lain bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Animun et al., 2017). Menurut Sutrisno (2012:166) prestasi kerja bisa diukur dari disiplin waktu, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap. Hasil penelitian (Sungkono, 2017) mengatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.

Faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu loyalitas kerja. Menurut Saydam (2018:485) mengatakan bahwa, loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Sementara itu, menurut Hasibuan (2021:95) loyalitas atau kesetiaan adalah suatu hal yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas memiliki dampak positif terhadap perusahaan, maka dari itu loyalitas merupakan salah satu syarat untuk karyawan dapat dipromosikan (Aryani, dkk. 2010). Tingkat loyalitas kerja karyawan pada perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai karya mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdikan di perusahaan (Utama, 2016).

Penelitian ini mengambil tempat di PT. New Cakti Purworejo. PT. New Cakti adalah badan usaha atau perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional dengan sub klasifikasi proyek jalan maupun gedung. PT. New Cakti saat ini sedang melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya melalui program promosi jabatan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan HRD PT. New Cakti, diperoleh informasi bahwa karyawan yang bisa dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu adalah karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun. Karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun diharapkan memiliki tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu masa kerja dan hasil kerja yang dihasilkan juga menjadi pertimbangan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan terhadap karyawan.

Permasalahan yang muncul terkait dengan promosi jabatan pada PT. New Cakti terletak pada ketersediaan SDM untuk dipromosikan. Kurangnya ketersediaan SDM untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan membuat proses promosi jabatan di PT. New Cakti sering ditunda, sampai perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Minimnya SDM yang dapat dipromosikan, membuat beberapa bagian dalam organisasi harus rangkap jabatan. Salah satu contohnya adalah finance manager yang merangkap sebagai pengelola petty cash. Fenomena lain yang terlihat adalah masih adanya karyawan yang belum mampu mencapai hasil kerja yang maksimal, baik itu dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja maupun ketepatan atau target dalam menyelesaikan pekerjaan. Loyalitas kerja karyawan PT. New Cakti Purworejo juga terlihat rendah. terlihat dari sejumlah karyawan yang masa kerjanya masih terbilang pendek namun sudah merasa bosan dengan pekerjaannya. Tujuan bekerja sebagian karyawan juga tidak sama dengan tujuan perusahaan. Mereka cenderung

hanya ingin mencapai tujuan diri sendiri dan tidak bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu (1) Untuk menguji pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. New Cakti Purworejo. (2) Untuk menguji pengaruh loyalitas kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. New Cakti Purworejo.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan menurut Ardana (2012:106) adalah suatu proses untuk menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Sedangkan menurut Simamora (2020:643) promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin. Hasibuan (2021:108) menyatakan bahwa promosi jabatan 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 Nitisemito (2020:134) promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Sunyoto (2013:124) mengemukakan bahwa promosi jabatan adalah jika seorang karyawan atau pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019:124) berpendapat bahwa promosi jabatan adalah proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Menurut Sedarmayanti (2017) promosi jabatan adalah kegiatan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan ke jabatan lain yang yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi.

Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2012:150) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Saydam (2018:486) berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja menurut Hasibuan (2021:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

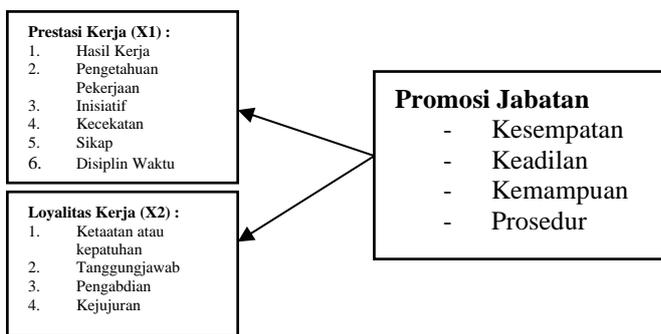
Loyalitas Kerja

Menurut Saydam (2018:485) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Loyalitas atau kesetiaan menurut Hasibuan (2021:95) adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Hipotesis

Hipotesis 1 (H1) Penelitian Oleh (Sungkono & Dewi, 2017), dengan penelitian Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa prestasi kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Hipotesis 2 (H2) Penelitian yang dilakukan oleh (Mandianan & Rahyuda, 2015), dengan penelitian Pengaruh Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa prestasi kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Menurut Sugiyono (2019) metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. New Cakti Purworejo. Waktu penelitian ini yaitu bulan Januari 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. New Cakti Purworejo yang berjumlah 130 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling purposive. Menurut Sugiyono (2016:85) sampling purposive adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Kriteria pengambilan sampel yang digunakan sebagai berikut : Karyawan tetap dengan masa kerja > 1 tahun berjumlah 70 orang Berdasarkan kriteria purposive sampling di atas, maka jumlah

sampel yang diambil sebanyak 70 orang.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Teknik penilaian kuesioner menggunakan metode Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

Pengujian Instrumen

Pengukuran keakuratan dan konsistensi pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu penelitian dengan jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji Validitas yang diolah, dimana jika suatu butir pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai pearson correlation melebihi 0,3 (Sugiyono, 2019), dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	<i>r min</i>
Prestasi Kerja (X1)	X1.1	0,766	0,3
	X1.2	0,681	
	X1.3	0,654	
	X1.4	0,640	
	X1.5	0,656	
	X1.6	0,638	
	X1.7	0,617	
	X1.8	0,704	
	X1.9	0,604	
	X1.10	0,645	
	X1.11	0,536	
	X1.12	0,659	
Loyalitas Kerja (X2)	X2.1	0,754	0,3
	X2.2	0,706	
	X2.3	0,530	
	X2.4	0,713	
	X2.5	0,632	
	X2.6	0,666	
	X2.7	0,759	
	X2.8	0,683	
Promosi Jabatan (Y)	Y1	0,867	0,3
	Y2	0,832	
	Y3	0,716	
	Y4	0,656	
	Y5	0,725	
	Y6	0,762	
	Y7	0,905	
	Y8	0,950	

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai pearson correlation butir pernyataan bernilai positif dan lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Hal ini dapat diartikan bahwa butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam

mengukur konstruk atau variabel penelitian, maka dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian selanjutnya.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	
		Per Item	Per Variabel
Prestasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,857	0,875
	X1.2	0,863	
	X1.3	0,865	
	X1.4	0,866	
	X1.5	0,865	
	X1.6	0,866	
	X1.7	0,869	
	X1.8	0,861	
	X1.9	0,868	
	X1.10	0,865	
	X1.11	0,872	
	X1.12	0,864	
Loyalitas Kerja (X ₂)	X2.1	0,802	0,834
	X2.2	0,813	
	X2.3	0,835	
	X2.4	0,810	
	X2.5	0,821	
	X2.6	0,817	
	X2.7	0,801	
	X2.8	0,813	
Promosi Jabatan (Y)	Y ₁	0,880	0,903
	Y ₂	0,885	
	Y ₃	0,897	
	Y ₄	0,914	
	Y ₅	0,897	
	Y ₆	0,895	
	Y ₇	0,880	
	Y ₈	0,880	

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, semua pernyataan menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7 ,sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian, maka dapat digunakan dalam pengambilan data pada penelitian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standarized Coefficients Beta (β)	Signifikansi (p-value)	Keterangan
Prestasi Kerja (X ₁)	0,365	0,003	Positif dan signifikan
Loyalitas Kerja (X ₂)	0,271	0,026	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil Tabel 3. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Promosi Jabatan : $0,365$ Prestasi Kerja + $0,271$ Loyalitas Kerja.

Dengan interpretasi sebagai berikut:

$b_1 = 0,365$, bernilai positif artinya prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin besar kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

$b_2 = 0,271$, bernilai positif artinya loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas seorang karyawan maka akan semakin besar kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Hasil signifikan masing-masing variabel independen yang terdiri dari prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja dengan variabel dependen promosi jabatan. Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh signifikan apabila nilai p -value $< 0,05$. Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi prestasi kerja (X_1) terhadap promosi jabatan (Y) dengan nilai p -value sebesar $0,003$, artinya terdapat pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap promosi jabatan karena nilai p -value lebih kecil dari $0,05$.
2. Nilai koefisien regresi loyalitas kerja (X_2) terhadap promosi jabatan (Y) sebesar $0,271$ dengan nilai p -value sebesar $0,026$, artinya terdapat pengaruh signifikan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan karena nilai p -value lebih kecil dari $0,05$.

Pembahasan

H_1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah prestasi kerja terhadap promosi jabatan, sedangkan nilai p -value $< 0,05$ menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Hal ini menunjukkan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka akan semakin besar kesempatannya untuk mendapatkan promosi jabatan. Karyawan yang mendapat kesempatan promosi jabatan adalah karyawan yang memiliki prestasi lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan tersebut. Prestasi kerja karyawan yang mengalami peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya. Prestasi kerja karyawan PT. New Cakti Purworejo dapat dilihat dari tingkat pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya, adanya inisiatif karyawan dalam memecahkan masalah-masalah yang timbul, kemampuan dan kecepatan karyawan dalam memahami instruksi dan menyesuaikan cara kerja dalam situasi yang ada.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan teori dari yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:168) bahwa dalam promosi jabatan juga mengandung nilai karena promosi merupakan bukti pengakuan dari organisasi antara lain atas prestasinya. Dan juga hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sungkono & Dewi (2017), Mandiangan & Rahyuda (2015), Handayani & Hardianti (2020), Puspasari & Satrya (2019) serta Desnirita & Nataleon (2021) yang mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

H₂ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan diterima. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, sedangkan nilai p-value menunjukkan signifikansi dari pengaruh tersebut. Artinya, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka semakin besar kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Loyalitas kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan dapat dilihat dengan ketaatan atau kepatuhannya pada aturan perusahaan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengabdian pada perusahaan, dan kejujuran dalam bekerja. Di PT. New Cakti Purworejo kesetiaan terhadap perusahaan merupakan bentuk loyalitas karyawan bagi perusahaan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menguatkan teori dari Kadarisman (2013:144) yang mengatakan loyalitas sebagai salah satu syarat yang diperlukan dalam proses promosi. Dan juga hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sungkono & Dewi (2017), Mandiangan & Rahyuda (2015), Handayani & Hardianti (2020), Puspasari & Satria (2019) serta (Desnirita & Nataleon (2021) yang menunjukkan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lebih banyak sehingga mampu meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Penelitian selanjutnya juga bisa menambahkan jumlah variable bebas yang digunakan seperti senioritas, kualifikasi pendidikan, karsa dan daya cipta, kejujuran, supelitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Animun, J. S. D., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, (5)3, 3098-3107
- Ardana, I. K., Ni Wayan Mujiarti., & I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aryani, Y., Dhewi, R.M., dan Mangkuprawira, S. (2010). Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 1(3): h:171-186.
- Desnirita, & Nataleon. (2021). Pengaruh Prestasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Kawan Lama Group Jakarta Barat. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 1(2), 1-13.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*

25. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Handayani, & St., H. (2020). Pengaruh Penelitian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara ULP Korebosi. *Bongaya Journal for Research in Manajemen (BJRM)*, 3(2), 33-40.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Persada.

Mandiangan, E., & Rahyuda, A. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Unud*. 4(5), 255337.

Nitisemito, Alex S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.

Puspasari, N. M. O., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan di The Royal Pita Maha Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 8. No, 12, 7391-7410.

Rasimin, B.S. 2016. *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Sastrohadiwiryo, Siswanto & Asrie Hadaningsih Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.

Saydam, Gouzali. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djembatan.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refrika Aditama.

Simamora, H. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3, Cetakan ke-1*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sungkono, Sandra Wijayanti, & I. M. D. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6(2), 1991-2017.

<http://www/tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&&id=9987>

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Susan, Eri. L. G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962

Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada The Jayakarta Bali Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, ISSN: 2303-8912