

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP)
PRIMADANA SARI GORONTALO**

OLEH:

**MOH. INDRA KAMOYO
E21.15.138**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP)
PRIMADANA SARI GORONTALO**

OLEH:

**MOH. INDRA KAMOYO
E21.15.138**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 29 Juni 2020

Menyetujui:

Pembimbing I



Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

Pembimbing II



Sri Meike Jusup, SE., MM
NIDN: 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA KOPERAS SIMPAN PINJAM (KSP)
PRIMADANA SARI GORONTALO**

Oleh
MOH INDRA KAMOYO
E21.15.138

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Rahmisyari, SE.,MM
2. Agus Susanto Naue., SE,M.Si
3. Syaiful Pakaya, SE.,MM
4. Syamsul, SE., M.Si
5. Sri Meike Jusup, SE., MM



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Ariawan, S.Psi, SE.,MM
NIDN : 09 220575 02

Ketua Program Studi Manajemen


Eka Zahra Solikahan, SE.,MM
NIDN : 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 29 Juni 2020
Yang Membuat Pernyataan



Moh Indra Kamoyo
E21.15.138

ABSTRAK

Moh Indra Kamoyo E21.15.138. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan ujireliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variable prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo yaitu sebesar 0.538 atau 53,8%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa prestasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo yakni sebesar 0.291 atau 29,1%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variable loyalitas karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo yakni sebesar 0.475 atau 47,5%.

Kata Kunci : *prestasi kerja, loyalitas karyawan, promosi jabatan*

ABSTRACT

Moh Indra Kamoyo E21.15.138. This study aims to determine the effect of work performance (X1) and employee loyalty (X2) on job promotion (Y) at Primadana Sari Gorontalo Savings and Loan Cooperative (KSP). Collecting main data is through a list of statements that are tested through validity and reliability testing. The analytical method used is the path analysis method. The first test results show that the job performance variable (X1) and employee loyalty (X2) simultaneously have a positive and significant effect on job promotion (Y) at the Primadana Sari Gorontalo Savings and Loan Cooperative (KSP), which is 0.538 or 53.8%. The results of testing the second hypothesis show that job performance (X1) partially has a positive and significant effect on promotion (Y) at the Primadana Sari Gorontalo Savings and Loan Cooperative (KSP), which is 0.291 or 29.1%. The third test results show that the employee loyalty variable (X2) partially has a positive and significant effect on job promotion (Y) at the Primadana Sari Gorontalo Savings and Loan Cooperative (KSP), which is 0.475 or 47.5%.

Keywords: *job performance, employee loyalty, job promotion*

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO:

“Sesungguhnya allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”(QS. Ar.Ra’d : 11).

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakan”(An Najm : 39).

”Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukan untuk mencari ridho allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (riwayat Abu Hurairah radhiallahu anhu)”.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT. Karena kepadaNyalah

kami menyembah dan kepadaNyalah kami mohon pertolongan

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasihku kepada:

Bapak dan Ibu yang selalu memberikan motivasi dalam hidupku

Adik-adiku (Siti dan Nisa) yang selalu memberikan inspirasi dalam hidupku

Terimakasih untuk teman-teman seangkatan jurusan manajemen.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBA ILMU
2020**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Prestasi Kerja (X1) Dan Loyalitas Karyawan (X2) Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh.Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, bapak Syamsul, SE.,M.Si sekaligus pembimbing I dalam memberikan banyak bimbingan dan arahan, Ibu Sri Meyke Jusuf, SE.,MM. Selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang

tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, 29 Juni 2020

Penulis
Moh Indra Kamoyo
E21.15.138

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	10
2.1 Prestasi Kerja	10
2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja	10
2.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	12
2.1.3 Indikator Prestasi Kerja	13
2.2 Loyalitas Karyawan.....	14
2.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	16
2.2.3 Indikator Loyalitas Karyawan	18
2.3 Promosi Jabatan	19
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	19
2.3.2 Syarat Promosi Jabatan	22
2.3.3 Indikator Promosi Jabatan	23
2.4 Hubungan Antara Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan	24
2.5 Hubungan Antara Loyalitas dan Promosi Jabatan.....	25
2.6 Penelitian Terdahulu.....	26
2.7 Kerangka Pemikiran	27
2.8 Hipotesis	28

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	29
3.1 Objek Penelitian	29
3.2 Metode Penelitian.....	29
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	29
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	29
3.2.3 Populasi dan Sampel	31
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	33
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	35
3.2.7 Metode Analisis Data	38
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	40
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 41
4.1 Gambaran Umum Penelitian	41
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	41
4.1.2 Visi Dan Misi	41
4.1.3 Tugas Dan Struktur Organisasi	42
4.2 Karakteristik Responden	44
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	44
4.3 Karakteristik Variabel Penelitian	47
4.3.1 Gambaran Umum Variabel Prestasi Kerja (X1)	48
4.3.2 Gambaran Umum Variabel Loyalitas Karyawan (X2) ..	49
4.3.3 Gambaran Umum Vriabel Promosi Jabatan (Y)	50
4.4 Hasil Penelitian	51
4.4.1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	51
4.4.2 Analisis Data Statistik	54
4.4.3 Pengujian Hipotesis.....	56
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	57
4.5.1 Prestasi Kerja (X1) Dan Loyalitas Karyawan (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Promosi Jabatan (Y)	57
4.5.2 Prestasi Kerja (X1) Secara parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Promosi Jabatan (Y) ...	59
4.5.3 Loyalitas Karyawan (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Promosi Jabatan (Y) ...	61
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
DAFTAR LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

3.1	Operasionalisasi Variabel Prestasi Kerja	30
3.2	Operasionalisasi Variabel Loyalitas Kerja	30
3.3	Daftar Pilihan Kuesioner	31
3.4	Jumlah Karyawan	32
3.5	Koefisien variabel	35
4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	46
4.5	Kriteria Interpretasi Skor.....	47
4.6	Tanggapan Responden Tentang Prestasi kerja (X1)	48
4.7	Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Karyawan (X2)	49
4.8	Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan (Y)	51
4.9	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (X1)	52
4.10	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (X2)	53
4.11	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Promosi Jabatan (Y).....	54
4.12	Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Promosi Jabatan (Y)	56

DAFTAR GAMBAR

1.1	Alur promosi jabatan.....	7
2.1	Kerangka Pemikiran.....	28
3.1	Analisis Jalur.....	39
4.1	Struktur Organisasi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo	43
4.2	Hasil Hubungan antara X1 Dan X2 terhadap Y	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	68
Lampiran 2 Data Ordinal	72
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian	80
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reabilitas	83
Lampiran 5 Uji hipotesis	85
Lampiran 6 R Tabel dan F Tabel	87
Lampiran 7 Surat Rekomendasi Tempat Penelitian	89
Lampiran 8 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	90
Lampiran 9 Curriculum Vitae	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi harus melakukan banyak upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaannya, dengan harapan semua tujuan organisasi dapat tercapai sepenuhnya. Sumber daya manusia adalah salah satu bagian terpenting dari suatu organisasi, karena penerapan strategi dan teknologi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia sebagai ujung tombak perusahaan penggerak operasional perusahaan tempat dimana manusia bekerja secara individu atau dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting serta bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi organisasi dari segi operasionalnya terutama pada saat perekrutan karyawan. Mahalnya biaya pada saat perekrutan mempunyai peran penting oleh organisasi dalam pemeliharaan sumber daya manusia. Organisasi lebih mengetahui biaya rekrutmen yang lebih besar dan lebih mahal daripada mempertahankan sumber daya manusia. Salah satu cara untuk merawat karyawan adalah dengan meningkatkan posisi mereka dalam organisasi (Nitisemito dalam Siska, 2017)

Promosi pekerjaan adalah alat yang dapat mendorong karyawan menjadi

lebih baik atau lebih bahagia untuk melakukan pekerjaan di lingkungan organisasi. Pihak-pihak yang terlibat dalam promosi ini adalah karyawan dan perusahaan. Dengan promosi jabatan, staf akan responsif, dilindungi, dibutuhkan, dan didukung oleh peran kepemimpinan mereka, agar efektif. Bagi para pemimpin, mempromosikan posisi yang telah mereka berikan kepada karyawan adalah hadiah bagi upaya karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Untuk organisasi, mempromosikan status itu bertujuan untuk mendefinisikan kembali sumber daya manusia yang mereka miliki untuk kesejahteraan organisasi.

Menurut Werther dan Davis dalam Desmita, (2018) promosi jabatan terjadi karena ketika seseorang karyawan dipindahkan dari salah satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi maka imbalan, tanggung jawab, dan tingkatan dalam organisasi lebih tinggi pula. Sedangkan, menurut Manullang dalam Desmita, (2018) mengatakan promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Praktik-praktik senioritas yang terjadi di sebagian besar organisasi, di mana pekerja yang lebih tua cenderung diprioritaskan untuk dipromosikan lebih cepat dalam pekerjaan. Untuk mendukung keberhasilan program promosi organisasi, perlu untuk mengevaluasi beberapa bidang, termasuk rencana kinerja. Keberhasilan setiap organisasi tercermin dalam program promosi jabatan kepada karyawannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk keberhasilan

organisasi. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi.

Prestasi kerja karyawan yang baik akan diakui setelah melakukan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga setiap entitas perusahaan dapat membayar beban kerja dengan benar. (Astuti, 2018). Menurut Asim et al, prestasi kerja adalah kumpulan tugas yang dilakukan oleh karyawan dari waktu ke waktu. Tindakan tindakan adalah perbandingan antara kepribadian seseorang dan hasil yang diharapkan dengan menerapkan tindakannya terkait dengan prinsip dan tanggung jawab yang ditentukan perusahaan. (Sungkono, 2017).

Menurut Dessler dalam Santosa (2018) berpendapat bahwa peran kunci karyawan dalam membandingkannya dengan kinerja karyawan lainnya. Penilaian kinerja telah disusun sebagai bukti untuk memungkinkan karyawan melihat pekerjaan mereka sesuai dengan standar mereka. Namun, menurut Rivai (2011: 94), prestasi kerja adalah suatu pekerjaan yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan secara hukum, tidak melanggar hukum dan tidak mengganggu dengan moral yang etis.

Prestasi kerja merupakan produk yang sangat dibutuhkan, baik oleh karyawan maupun manajemen itu sendiri. Dengan prestasi di dalam setiap organisasi, tugas-tugas seperti pengembangan karir dan pencapaian tujuan-tujuan tertentu dalam organisasi akan tercapai. Perusahaan harus melihat prestasi karyawan mereka, sehingga mendapatkan rekomendasi dalam pemberian hadiah maupun hukuman.

Selain dari prestasi kerja karyawan yang menjadi ukuran untuk pemberian promosi kepada karyawan, juga terdapat faktor loyalitas atau kesetiaan kepada organisasi, dimana sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Selain itu, loyalitas terhadap tempat kerja sebagai perilaku dimana karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari tempat kerja apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Hal ini dimaksudkan bahwa loyalitas merupakan dedikasi dan kemampuan untuk mendengarkan, juga mengimplementasikan, dan melakukan sesuatu yang dicapai dengan kepastian yang maksimal. Keputusan dan wewenang harus tercermin dalam sikap dan perilaku karyawan sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab sehari-hari dan tugas yang ditugaskan.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo merupakan salah satu cabang KSP Primadana Sari yang berpusat di Manado Sulawesi Utara. KSP Primadana Sari bergerak dalam penyediaan layanan simpan pinjam bagi

anggota dan calon anggota di Gorontalo. Upaya dalam memberikan layanan simpan pinjam kepada masyarakat sebagaimana dalam visi misinya, maka yang menjadi faktor penting adalah sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Sebagai pelaksana tugas dan fungsi organisasi tentunya karyawanlah yang terdepan dalam mewujudkan visi misi organisasi, oleh karenanya organisasi penting memberikan perhatian lebih pada karyawan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Salah satu bentuk perhatian KSP Primadana Sari Gorontalo adalah terkait dengan promosi jabatan. Hal ini menjadi perhatian karena promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan pimpinan di KSP Primadana Sari Gorontalo atas nama Pak Steven Mangalu, mengemukakan akan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang layak. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan apabila karyawan memiliki prestasi kerja, salah satunya karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik seperti pencapaian target yang dicapai karyawan. Akan tetapi hasil kerja juga harus dibarengi dengan loyalitas karyawan seperti dengan tingkat kehadiran yang baik, ketekunan dan kedisiplinan juga menjadi point penting dalam pemberian promosi kepada karyawan.

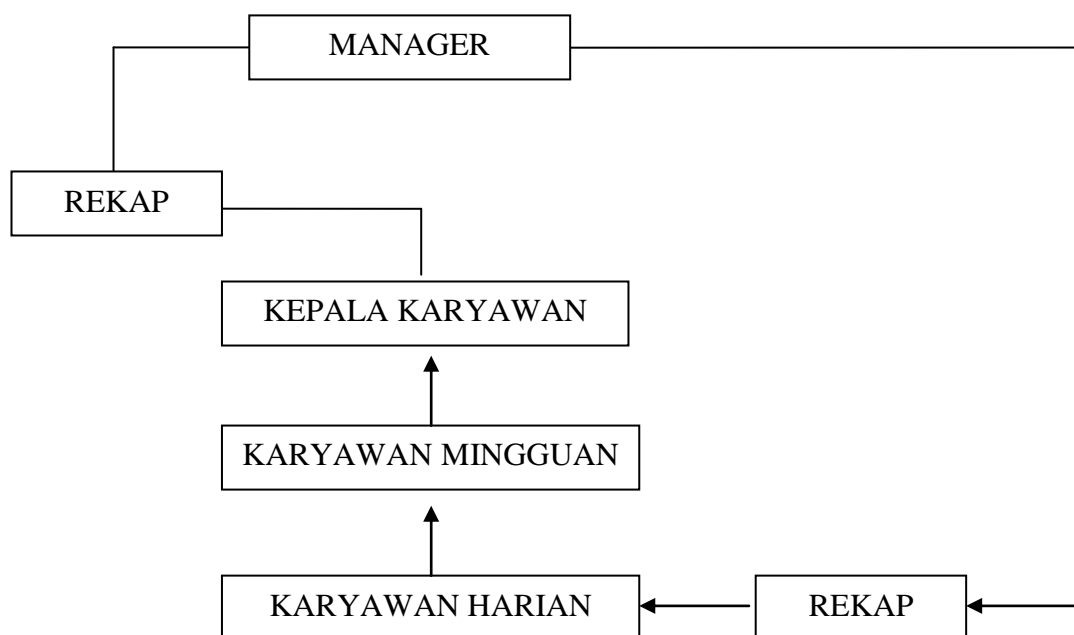
KSP Primadana Sari Gorontalo terkait promosi jabatan dilakukan

berdasarkan prestasi kerja dan loyalitas, sehingga karyawan yang dipromosikan tidak memandang karyawan baru atau senior atau dengan kata lain karyawan baru tidak menutup kemungkinan dipromosi apabila karyawan sudah memenuhi syarat seperti kejujuran, disiplin, prestasi, kerjasama, kecakapan, loyalitas, komunikatif, berpendidikan yang dikemukakan oleh fathoni dalam Andhara (2015). Kesempatan bagi setiap karyawan untuk dipromosikan berdasarkan atas keadilan dan objektivitas sehingga atasan lebih memprioritaskan karyawan yang layak sesuai dengan syarat promosi jabatan. Selain kenaikan jabatan pada karyawan di dalam KSP Primadana Sari Gorontalo, adapun pemindahan karyawan cabang dari gorontalo dipromosikan ke cabang lainnya begitupun sebaliknya sesuai koordinasi pimpinan cabang yang ditunjuk langsung dari pusat. Contohnya, pada saat ada pergantian kepala karyawan itu bisa diambil dari cabang lain jika karyawan yang diganti mengalami penurunan kinerja. Alasannya pengambilan karyawan dari luar cabang gorontalo bisa terjadi karena belum adanya karyawan yang layak untuk mengganti karyawan tersebut. Akan tetapi KSP Primadana Sari Gorontalo sendiri lebih memprioritaskan karyawan yang ada didalamnya dibanding mengambil dari Kantor Cabang lain. Pengambilan karyawan dari luar cabang dilakukan sebagai upaya terakhir KSP Primadana Sari untuk tetap mempertahankan kondisi dan iklim persahaan agar tetap berjalan dengan baik. Untuk karyawan di cabang Gorontalo biasanya tiap tahun mengadakan promosi. Fenomena tersebut tentunya

memberikan indikasi permasalahan terkait promosi jabatan yang terdapat di kantor KSP Primadana Sari Gorontalo

Permasalahan promosi jabatan yang telah dikemukakan diduga disebabkan prestasi kerja dan loyalitas karyawan. Prestasi kerja terlihat dari pencapaian target yang dihasilkan oleh karyawan belum optimal. Sedangkan loyalitas karyawan terlihat dari tingkat kehadiran yang belum memadai, serta ketekunan dan kedisiplinan dalam bekerja. Kondisi tersebut tentunya menjadi penghambat karyawan untuk di promosikan.

Berikut alur kenaikan jabatan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari:



Gambar 1.1 Alur Promosi Jabatan

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa pentingnya prestasi kerja dan loyalitas karyawan dalam pemberian promosi jabatan dari setiap karyawan yang ada dalam organisasi. Sehingga, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Prestasi Kerja (X1) Dan Loyalitas Karyawan (X2) Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh Prestasi Kerja (X1) Dan Loyalitas Karyawan (X2) Secara Simultan Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo
 - a. Seberapa besar Pengaruh Prestasi Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo
 - b. Seberapa besar Pengaruh Loyalitas Karyawan (X2) Terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja (X1) Dan Loyalitas Karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo
2. Untuk mengetahui Pengaruh Prestasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo
3. Untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas Karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah sekelompok orang yang memiliki anggota berbeda, yang terhubung satu sama lain, dan mencoba memahami dampaknya dengan menggunakan berbagai sumber daya. Satu-satunya tujuan yang dapat dicapai organisasi adalah menghasilkan keuntungan. Prestasi kerja terbaik dari tenaga kerja diakui setelah melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga perusahaan dapat membayar untuk pekerjaan tersebut. (Astuti, 2018).

Menurut Nurmansyah dalam Siska, (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Nurmansyah dalam Siska, (2017) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses yang menilai kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam periode tertentu. Menanggapi pekerjaan menjelaskan kepada karyawan bagaimana orang-orang sukses dibandingkan dengan standar organisasi.

Soekidjo Notoadmojo, dalam buku Pengembangan Sumber Daya Manusia (2015) menyatakan penilaian prestasi kerja dalam pengembangan sumber daya manusia sangat penting. Ini memperhitungkan bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin menerima rasa

hormat dan perlakuan yang adil dari kepala organisasi. Penilaian prestasi kerja pada dasarnya adalah penilaian sistematis terhadap kinerja karyawan dari potensi setiap karyawan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri (Hariyandi dan Susi, dalam Siska 2017). Sedangkan, menurut Hasibuan dalam Kristianto (2017) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah salah satu kerja yang di capai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu”.

Menurut Asim et al, prestasi kerja adalah kumpulan tugas yang dilakukan oleh karyawan dari waktu ke waktu, tindakan tindakan adalah perbandingan antara kepribadian seseorang dan hasil yang diharapkan dengan menerapkan tindakannya terkait dengan prinsip dan tanggung jawab yang ditentukan perusahaan. (Sungkono, 2017)

Dessler dalam Santosa (2018) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) memiliki peran utama dalam menyeimbangkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja telah disusun sebagai bukti untuk memungkinkan karyawan melihat pekerjaan mereka sesuai dengan standar mereka. Selain itu, tenaga kerja juga dapat mempengaruhi dengan karyawan lain.

Sedangkan, menurut Rivai (2011:94), prestasi kerja adalah adalah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang relevan dalam mengejar tujuan organisasi dengan alasan hukum, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Dari beberapa pengetahuan di atas

tentang prestasi kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang seseorang atau sekelompok orang dapat capai dalam pekerjaan atau pekerjaan mereka sesuai dengan standar dan standar. kriteria kinerja. Beban kerja tenaga kerja seseorang mungkin tidak terlalu rendah, tetapi bisa dicapai dalam jangka panjang, yaitu munculnya penilaian pekerjaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1. Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.



2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan terdiri dari kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Sedangkan Mangkunegara, (2014:13) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara mental, keterampilan staf mencakup keterampilan yang kuat (IQ) dan keterampilan (pengetahuan). Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata: (110-120) fasih dalam deskripsi pekerjaan mereka dan tahu bagaimana melakukan tugas sehari-hari yang akan meningkatkan kinerja mereka. dalam karya dipertimbangkan. Karena itu, karyawan harus ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3 Indikator Prestasi Kerja

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan itu dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran mencerminkan pribadi yang taat akan peraturan disiplin kerja.

2.2 Loyalitas Karyawan

2.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi promosi pekerjaan, karena karyawan yang benar-benar terlibat dapat memberikan hasil yang bagus untuk memenuhi tujuan perusahaan. (Hamzah dalam Sungkono, 2017). Menurut Budiman dalam Siska (2017) loyalitas berasal dari kata dasar “*loyal*” yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system/peraturan.

Istilah loyalitas ini sering didefinisikan sebagai karyawan yang benar-benar taat pada organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kejujuran yang tinggi dan mengikuti apa yang diperintahkan. Kebenaran dari masalah ini adalah komitmen

karyawan terhadap perusahaan dengan cara yang sedemikian bertanggung jawab, sehingga karyawan tetap bersama perusahaan, baik perusahaan telah membuat kemajuan atau masa depan (Stephani dan Wibawa, dalam Sungkono, 2017).

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, layanan, dan kepercayaan yang diberikan atau diarahkan kepada seseorang atau lembaga yang memiliki rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan layanan dan perilaku terbaik. (Rasmini dalam Siska, 2017). Sedangkan, menurut Antoncic dalam Sungkono, (2017) menyatakan bahwa Loyalitas karyawan dalam perusahaan diukur oleh kepercayaan karyawan terhadap tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai pekerjaan mereka sendiri untuk kebaikan bersama, untuk tetap loyal kepada perusahaan. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan yang dilakukan akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik, dan ini mutlak diperlukan untuk keberhasilan organisasi itu sendiri.

Menurut Hoiya Lai Wang dari Andhara, (2015), dikemukakan bahwa semakin puas seorang karyawan mengetahui lingkungan kerja mereka, semakin besar kemungkinan karyawan tersebut akan mengembangkan rasa komitmen terhadap organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, menurut Cohen dalam Andhara, (2015) mengemukakan bahwa kesetiaan dapat tercermin dalam komitmen individu terhadap pekerjaan seseorang, kolega dan organisasi dan identifikasi karyawan yang memiliki komitmen untuk bekerja.

Berdasarkan pengertian loyalitas yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan dan akan muncul pada saat bekerja dalam sebuah organisasi atau

perusahaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Hermawan dan Riana dalam Sulistiowati, (2017:22-24) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang menentukan loyalitas karyawan diantaranya sebagai berikut;

a. Faktor Kompensasi

Kompensasi dalam bentuk gaji dapat menentukan loyalitas untuk bekerja. Upah dibayarkan oleh perusahaan kepada setiap karyawan sesuai dengan posisi, posisi, dan beban kerja mereka. Selain kompensasi gaji, tunjangan juga dapat meningkatkan loyalitas kerja, moral, dan kepuasan kerja. Manfaat yang diberikan selama pelaksanaan tugas dapat mencakup makanan, transportasi dan biaya asuransi kesehatan, serta biaya liburan.

b. Faktor Tanggung Jawab

Perusahaan bertanggung jawab untuk menjamin dan mendukung setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai produktivitas yang optimal demi kesuksesan perusahaan. Bentuk tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan meliputi memberikan peluang karir kepada karyawan yang memiliki kompetensi di bidangnya, memperhatikan komitmen setiap karyawan dan menanamkan rasa kepemilikan pada setiap karyawan perusahaan.

c. Faktor Disiplin

Peraturan perusahaan bertujuan sebagai instruksi bekerja dan mendisiplinkan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Oleh sebab itu peraturan diberlakukan untuk memonitoring tingkat absensi, kehadiran, ketepatan waktu

bekerja, kesesuaian jam kerja dan sanksi jika melanggar. Peraturan perusahaan dibuat secara jelas dan tegas agar dapat diterima dengan baik oleh setiap karyawan.

d. Faktor Partisipasi

Partisipasi karyawan diperlukan untuk meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan. Perusahaan membuka peluang bagi setiap karyawan untuk berkontribusi pada inisiatif, kreativitas, kritik membangun, dan saran untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, perusahaan melibatkan setiap karyawan baik secara fisik dan psikologis untuk melakukan tugas-tugas perusahaan untuk menanamkan rasa tanggung jawab pribadi untuk tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan atau manajer sebagai manajer juga memotivasi dengan memberikan instruksi atau menginstruksikan karyawan untuk bertindak atau bekerja dengan baik dan benar. Loyalitas kerja yang tinggi dan rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk tingkat kompensasi perusahaan dalam bentuk gaji dan jaminan untuk mendukung kebutuhan karyawan, bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan, faktor disiplin karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan dan sarana untuk memfasilitasi karyawan partisipasi. Kompensasi, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas untuk bekerja, memiliki peran dalam meningkatkan kesadaran karyawan tentang keinginan dan kemauan untuk mempromosikan perusahaan dengan itikad baik. Seorang karyawan yang menerima gaji, tunjangan makan, uang transportasi, asuransi kesehatan dan tunjangan liburan sehingga kompensasi yang diterima dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan materi,

pemberian kompensasi otomatis juga akan mempengaruhi loyalitas karyawan.

2.2.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak dibentuk seperti di perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan kesetiaan. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Trianasari dalam Andhara, (2018) antara lain :

a. Taat pada peraturan

Karyawan diatur untuk memenuhi setiap pesanan dari organisasi atau untuk mematuhi dan mematuhi semua peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tertulis.

b. Tanggung jawab pada organisasi

Kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya dengan benar dan kesadaran akan tanggung jawab atas risiko yang telah dilakukan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Karyawan dapat bekerja dengan orang-orang dalam organisasi, karena tanpa kerja sama organisasi itu sulit untuk mencapai tujuan mereka. Sebaliknya, bekerja bersama memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

d. Rasa memiliki terhadap organisasi

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Memiliki hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi akan memiliki sikap fleksibel terhadap hubungan pribadi. Hubungan interpersonal ini mencakup hubungan sosial antara karyawan, serta hubungan antara manajemen dan karyawan.

f. Menyukai pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati, karena indikatornya terlihat dari kesempurnaan karyawan dan karyawan tidak benar-benar menuntut apa yang mereka terima di luar gaji pokok..

2.3 Promosi Jabatan

2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi adalah peningkatan posisi yang dimulai dengan perpindahan karyawan dari posisi lama ke posisi yang lebih tinggi, yang diimbangi oleh tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dari posisi sebelumnya, dan disertai dengan kenaikan gaji atau gaji, posisi yang setara dan kompensasi di perusahaan. Menurut Werther dan Davis Andara (2015: 261), dijelaskan bahwa promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi dalam hal remunerasi, tanggung jawab dan level dalam organisasi. Pandangan lain yang diungkapkan oleh Hashibuan (2014: 108) adalah bahwa promosi berarti transisi yang meningkatkan wewenang dan tanggung jawab ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi dengan kewajiban, hak, status, dan pendapatan berikutnya yang melebihi sebelumnya.

Menurut Nitisemito dalam Siska (2017), promosi adalah proses pemindahan karyawan atau karyawan dari satu posisi atau posisi ke posisi lain atau posisi yang

lebih tinggi dan disertai dengan tugas, tanggung jawab dan kekuasaan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan biasanya memegang posisi promosi dengan peningkatan pendapatan dan peluang lainnya.

Menurut Moekijat dari Cressida, (2013) usulan promosi adalah kemajuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang lebih baik, yang lebih baik dilihat dalam hal tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau status yang lebih tinggi, keterampilan yang lebih baik, dan terutama tambahan upah dan upah. Sementara itu, menurut Siswanto dari Cressida (2013), dikemukakan bahwa promosi dapat dilihat sebagai proses transisi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan pada tenaga kerja pada saat itu. Promosi adalah proses mengangkat tenaga kerja ke posisi yang lebih bertanggung jawab.

Lebih lanjut dalam Siagian dalam Cressida (2013), ditentukan bahwa pengembangan profesional terjadi ketika seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, yang memiliki tanggung jawab lebih besar, tingkat hierarki yang lebih tinggi dan pendapatan yang lebih tinggi.

Menurut Wahudi dalam Desmith, (2018) Promosi adalah perubahan posisi atau profesi dari level yang lebih rendah ke level yang lebih tinggi, yang biasanya disertai dengan peningkatan tanggung jawab, hak dan status sosial. Sedangkan, Menurut Werther dan Davis dalam Desmita, (2018) promosi jabatan terjadi karena ketika seseorang karyawan dipindahkan dari salah satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi maka imbalan, tanggung jawab, dan tingkatan dalam organisasi lebih

tinggi pula. Lebih lanjut Manullang dalam Desmita, (2018) mengatakan promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Berdasarkan pengertian promosi jabatan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi. Promosi berarti berarti peningkatan posisi, yaitu penerimaan kekuasaan dan tanggung jawab lebih dari kekuatan dan tanggung jawab sebelumnya. Memberikan pelatihan kepada karyawan berarti bahwa karyawan tersebut memegang posisi senior dalam struktur organisasi entitas.

2.3.2 Syarat Promosi Jabatan

Syarat yang dilakukan dalam promosi jabatan dikemukakan oleh Fathoni dalam Andhara (2015) bahwa syarat promosi diantaranya mencakup;

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur, terutama untuk dirinya sendiri, bawahannya, pengaturan untuk kinerja atau manajemen posisi, harus mematuhi kata-kata dan tindakannya. Karyawan tidak mengubah posisinya mengenai kepentingan pribadinya;

2. Disiplin

Karyawan harus didisiplinkan dalam diri mereka sendiri, tanggung jawab mereka dan mematuhi aturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting, karena hanya dengan bantuan disiplin ini memungkinkan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal;

3. Prestasi kerja

Karyawan ini dapat mencapai hasil yang dapat dipertimbangkan baik dari segi kualitas dan kuantitas dan bekerja secara efisien dan efektif. Ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menggunakan waktu dan menggunakan alat dengan benar;

4. Kerja sama

Karyawan itu dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

5. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Karyawan dapat bekerja sama secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

6. Loyalitas

Karyawan itu loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

7. Komunikatif

Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan maupun menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi salah komunikasi.

8. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

2.3.3 Indikator Promosi Jabatan

Indikator-indikator promosi yang pada umumnya dilaksanakan suatu organisasi menurut Wahyudi dalam Siska (2017);

a. Kejujuran

Kejujuran dianggap sangat penting, terutama dalam posisi yang berkaitan dengan keuangan, dll. Ini untuk mencegah kerugian aktual terhadap organisasi promosi karena ketidakjujuran dalam mempromosikan tenaga kerja atau karyawan

b. Tingkat Pendidikan

Saat ini, manajemen organisasi, sebagai suatu peraturan, memiliki kriteria minimum untuk tingkat pendidikan tenaga kerja yang relevan untuk pelatihan lanjutan di posisi tertentu. Alasan utama adalah bahwa pekerja pendidikan tinggi diharapkan memiliki alasan yang tinggi untuk pengembangan organisasi di masa depan

c. Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja sering digunakan sebagai standar untuk kegiatan promosi. Memiliki alasan yang lebih tua, pengalamannya dianggap lebih dari junior. Dengan demikian, tenaga kerja yang relevan diharapkan memiliki keterampilan yang lebih tinggi, lebih banyak ide, dan keterampilan manajemen yang baik.

d. Inisiatif.

Untuk kegiatan beriklan untuk jenis pekerjaan tertentu, mungkin inisiatif dan kreativitas (inisiatif) adalah salah satu syarat yang tidak perlu dinegosiasikan. Hal ini disebabkan jenis pekerjaan tertentu yang membutuhkan inisiatif dan kreativitas agar perusahaan dapat bertahan. Dengan demikian, penjualan saham untuk pekerja memengaruhi peningkatan laba, yang lebih tinggi daripada di masa lalu. Kewajiban yang dijelaskan di atas adalah fokus utama bagi karyawan.

2.4 Hubungan Antara Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan

Promosi dalam organisasi sangat diperlukan. Seorang karyawan yang antusias dengan pekerjaan atau hasil kerja yang baik dapat dipromosikan. Penelitian MacDonald dan Lorne di Astita (2018) menunjukkan bahwa untuk berbagai keperluan, termasuk keputusan personil untuk mempromosikan posisi di bidang penelitian kinerja, dapat diimplementasikan. Menurut Nasution dalam Astiti (2018), hasil pekerjaan dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kerja sama dan inisiatif. Menurut Ramadhana et al., Efisiensi kerja adalah tingkat aplikasi kerja yang melihat pekerjaan karyawan sesuai dengan standar yang diterapkan pada perusahaan (Astiti, 2018)

Menurut Rani dalam Sungkono (2017), prestasi kerja karyawan juga sangat mempengaruhi promosi posisi karyawan, sehingga untuk mendapatkan pelatihan yang maksimal, karyawan harus efektif sesuai dengan posisi yang akan dipromosikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi pekerjaan adalah efisiensi

kerja. Kinerja kerja adalah pekerjaan karyawan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten dan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Kinerja karyawan yang menunjukkan promosi dapat membantu karyawan dipromosikan karena salah satu syarat untuk promosi adalah kinerja pekerjaan, seperti yang dapat dilihat dari catatan pekerjaan yang ada (Cressida, 2013).

2.5 Hubungan Antara Loyalitas dan Promosi Jabatan

Loyalitas atau kesetiaan adalah apa yang tercermin dalam kesediaan karyawan untuk mendukung dan melindungi organisasi di dalam dan di luar pekerjaan dari campur tangan pihak yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, Siska, 2017). Untuk memastikan tata kelola yang baik, sangat penting bahwa pejabat pemerintah memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan organisasi. Loyalitas akan membentuk seseorang yang akan selalu berusaha meningkatkan kualitas organisasi dan meningkatkan posisi karyawan

Loyalitas merupakan syarat dalam promosi yang digunakan di perusahaan, karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Aryani et al. Dalam Astiti, 2018). Loyalitas adalah sikap karyawan yang ditujukan pada perusahaan sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk bertahan di perusahaan, terlepas dari keadaan perusahaan saat ini (Ardana et al. Dalam Astiti, 2018), karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan akan memiliki peluang besar untuk mendapatkan promosi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapaun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan dapat dilihat sebagai berikut:

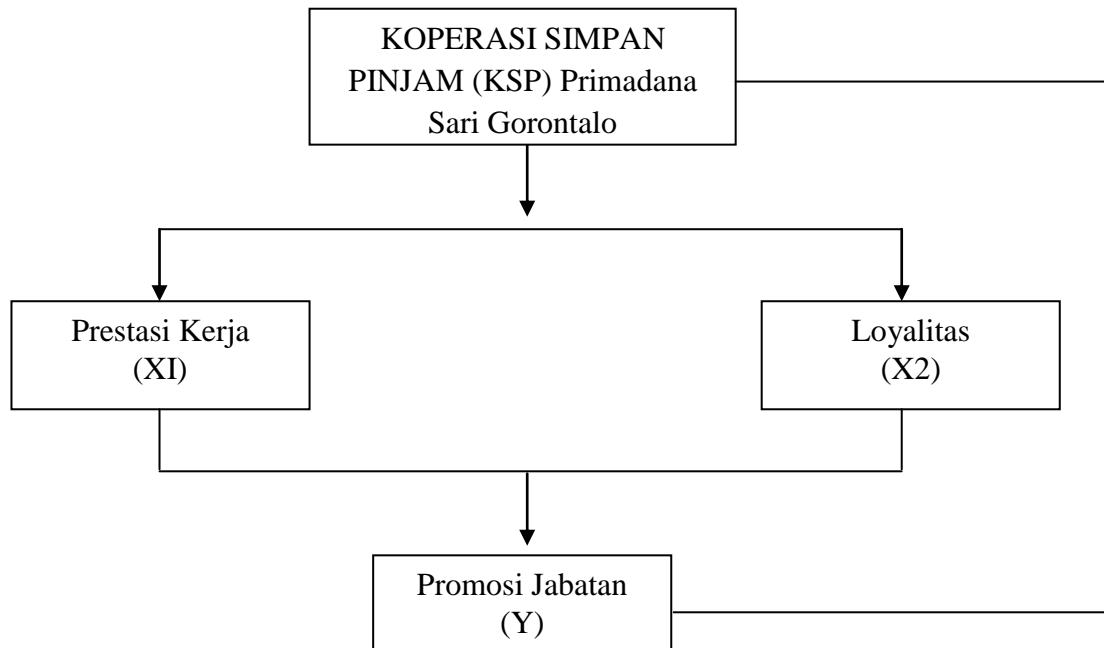
1. Astiti, (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang diambil sebanyak 65 responden, dengan metode proportionate random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 22 item pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, serta penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa loyalitas, prestasi kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Peneliti merekomendasikan bahwa perusahaan harus memperhatikan penerapan penilaian promosi jabatan secara objektif sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berprestasi.
2. Siska, (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji Determinasi (R^2), Uji Signifikan Individu (uji t) dan Uji Signifikan (uji f). Hasil penelitian

menunjukkan adanya pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan. Semakin Baik Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan maka semakin besar pula kemungkinan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

1. Kristianto, (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar. “Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di KSPPS Dana Amanah Karanganyar yang berjumlah 50 karyawan. Sampel diambil dari semua jumlah populasi disebut sebagai sampel jenuh”. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. “Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antar variabel 1) Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan 2) Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan 3) Penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan”. Uji koefisien determinasi dari promosi jabatan dipengaruhi oleh variabel penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

1. Prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo
2. Prestasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo
3. Loyalitas karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Yang digunakan

Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian dan kesatuan nyata, misalnya transaksi dan Objek nyata seperti tempat, benda atau orang dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok atau utama. Menurut Winarko surakhmad dalam Riduwan (2009;414) menggunakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran cirri-ciri variabel.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu promosi jabatan (Y)

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan

Varabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
prestasi kerja (X1)	Aspek-Aspek Prestasi Kerja	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Sikap 4. Disiplin waktu dan absensi	Ordinal
Loyalitas Karyawan (X2)	Loyalitas Individu	1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab pada organisasi 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki terhadap organisasi 5. Menyukai pekerjaan	
Sumber: Variabel X1: Sutrisno, 2014: 152 Variabel X2: Andhara, (2015)			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Promosi Jabatan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Promosi Jabatan (Y)	Promosi dalam Organisasi	1. Kejujuran 2. Tingkat pendidikan 3. Pengalaman kerja 4. Inisiatif	Ordinal
Sumber Variabel Y : Wahyudi Dalam Siska (2017)			

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel prestasi kerja (X1), dan loyalitas karyawan (X2) terhadap promosi jabatan (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek akan diteliti

baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2010:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“. Sedangkan menurut Sudjana (2005:6) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulanyang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo yang bekerja pada karyawan sebanyak 39 orang karyawan.

Berikut Tabel Populasi Promosi Jabatan KSP Primadana Sari Gorontalo:

No	Kelas Jabatan	Jumlah	Ket
1	Manager	1	Aktif
2	Rekap	4	Aktif
3	Kasir	3	Aktif
4	Kepala Karyawan	1	Aktif
5	Karyawan Mingguan	11	Aktif
6	Karyawan Harian	19	Aktif
Total	39		

Tabel 3.4 Jumlah Karyawan

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi

secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2011:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah “data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo”.
- 2) Data kualitatif adalah “data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo”.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah di luar dari Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan karyawan dalam organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan / pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu “pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian”. Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan seperti sejarah

perusahaan dan struktur organisasi Karyawan

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang di lakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. “Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif”

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen menurut Sugiyono (2010:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment*

(PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

1. = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

2. = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,000 – 0,199	Sangat rendah / Sangat lemah

2. Uji Reliabilitas

“Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu”. “Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut”;

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

1. = Varians keseluruhan instrument

variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i - 1)}$$

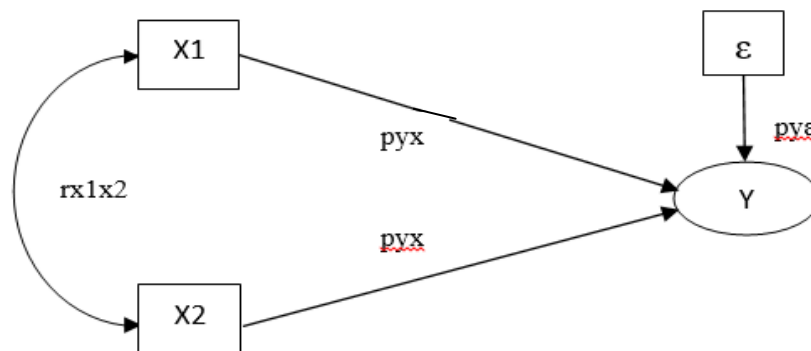
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

1. Metode Analisis Data

Untuk memastikan apakah ada pengaruh prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan(X2) terhadap promosi jabatan(Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur

di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variable independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{X1} + PY_{X2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

X1 : Prestasi Kerja

X2 : Loyalitas Karyawan

Y : Promosi Jabatan

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarasub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub

variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variable epsilon(ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu

$$: Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1 dan X2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh ϵ variabel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan SPSS versi 20

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Berawal dari sekelompok masyarakat yang sepaham, berkumpul dan bersepakat untuk saling membantu dalam pengelolaan keuangan, maka pada tahun 2005 didirikan sebuah Koperasi Simpan Pinjam dengan nama KSP PRIMADANA akan tetapi seiring berkembangnya waktu KSP PRIMADANA SARI memisahkan diri dengan KSP PRIMADANA dengan membentuk Badan sendiri dengan nama KSP PRIMADANA SARI dengan kantor pusat di Jln Mawar Kecamatan Sario Kota Manado Sulawesi Utara pada tahun 2006. Seiring perkembangan waktu KSP PRIMADANA SARI terus berkembang dan membuka cabang hampir di seluruh Sulawesi. Di Gorontalo sendiri KSP PRIMADANA SARI mendirikan cabangnya pada tahun 2008 dikecamatan Limboto barat kabupaten Gorontalo dan hingga kini masih tetap eksis dalam bidang usahanya.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Menjadi koperasi simpan pinjam pilihan masyarakat yang mandiri dan tangguh dengan berdasarkan kebersamaan dalam membangun ekonomi bersama secara berkelanjutan

Misi:

- 1) Menyediakan jasa layanan simpan pinjam yang unggul bagi anggota dan calon anggota

- 2) Senantiasa menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan prima kepada para anggota dan calon anggota
- 3) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja setiap insane primadana sari
- 4) Memperkuat dan memperluas jaringan usaha dengan memanfaatkan teknologi informasi
- 5) Memberikan kesejahteraan bagi pengurus, pengelola harian serta seluruh anggotanya

4.1.3 Tugas dan Struktur Organisasi

a. Manager :

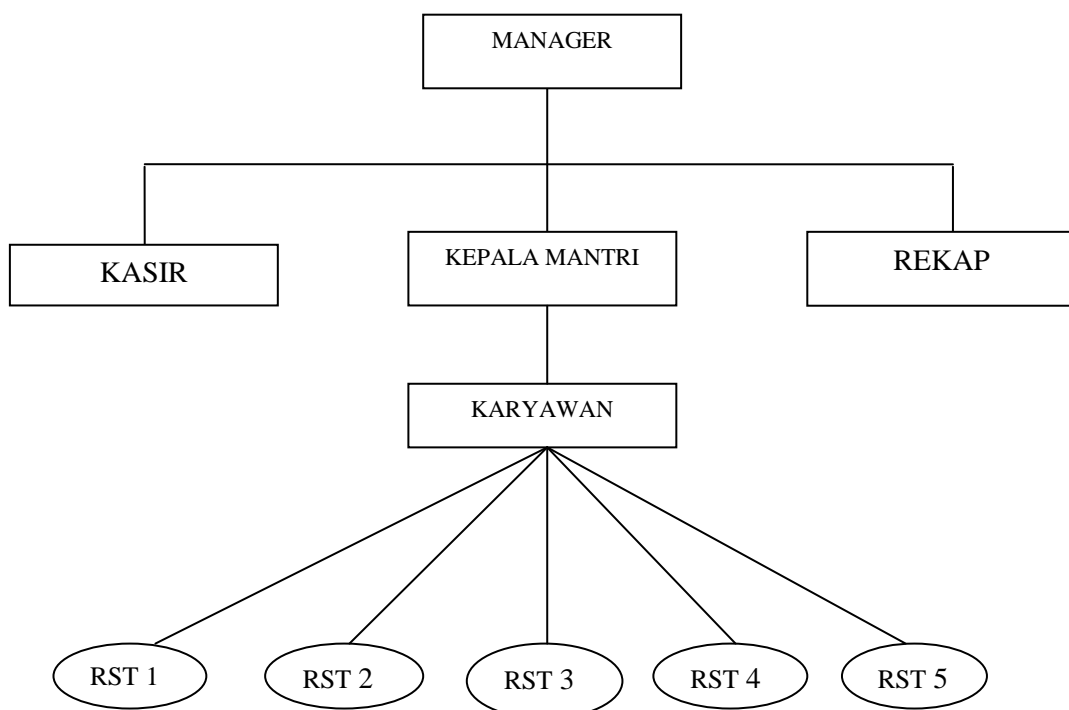
- Mengendalikan seluruh kegiatan koperasi
- Memimpin, mengkoordinir, dan mengontrol jalannya aktifitas koperasi dan bagian-bagian yang ada didalamnya
- Menerima laporan atas kegiatan yang dikerjakan masing-masing
- Memimpin rapat
- Menandatangani surat penting
- Mengambil keputusan atas hal-hal yang dianggap penting bagi kelancaran kegiatan koperasi

b. Kepala Mantri

- Membantu manager dalam melaksanakan kerja
- Melakukan pengecekan secara menyeluruh terkait nasabah
- Menyampaikan hal-hal penting pada manager
- Mengkoordinir dan mengontrol seluruh mantra

- c. Rekap
 - Melakukan pencatatan penerimaan dan pengeluaran kas
 - Membuat laporan keuangan, neraca, laporan laba rugi, arus kas dll
- d. Kasir
 - Membuat bukti keluar masuknya uang yang ada dikoperasi
 - Bertanggung jawab atas dana kas kecil
 - Bertanggung jawab atas keluarnya uang
 - Bertugas membuat laporan manual
- e. Resort 1 : Kab. Bone Bolango
- f. Resort 2 : Kab. Gorontalo
- g. Resort 3 : Kota. Gorontalo
- h. Resort 4 : Kab. Gorontalo Utara
- i. Resort 5 : Kab. Boalemo

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Simpan Pinjam (KSP)
Primadana Sari Gorontalo**



4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Analaisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 39 responden pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	35	89.7
Perempuan	4	10.3
Jumlah	39	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau 89.7% dan responden yang berjenis kelaminan perempuan sebanyak 4 orang atau 10.3%. sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-20 Tahun	1	2.6
21-30 Tahun	36	92.3
31-40 Tahun	2	5.1
Jumlah	39	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang usianya 18 - 20 Tahun yaitu 1 orang atau sekitar 2.6%, jumlah responden yang umurnya 21 - 30 tahun sebanyak 36 orang atau 92.3%, dan jumlah responden yang umurnya 31-40 tahun sebanyak 2 orang atau 5.1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki tingkat umur 21-30 tahun.

3. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 Tahun	4	10.3
1-2 Tahun	11	28.2
3-4 Tahun	16	41.0
5 > Tahun	8	20.5
Jumlah	39	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja. Dimana responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 4 orang atau 10.3%, responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 11 orang atau 28.2%, responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 16 orang atau 41%, dan responden dengan lama bekerja >5 tahun sebanyak 8 orang atau 20.5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan lama bekerja 3-4 tahun.

4. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	34	87.2
Diploma	1	2.6
Sarjana	4	10.3
Jumlah	39	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dimana responden yang tingkat pendidikannya SMA/SMK sebanyak 34 orang atau 87.2%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 1 orang atau 2.6%, dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 4 orang atau 10.3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK.

4.3 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan promosi jabatan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi : $5 \times 1 \times 39 = 195$

Bobot Jumlah skor rendah : $1 \times 1 \times 39 = 39$

Rentang skala : $\frac{195-39}{5} = 31.2$ dibulatkan menjadi 32

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
39 – 71	Sangat Rendah
72 – 104	Rendah
105-137	Sedang
138-170	Tinggi
171-203	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 39 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

4.3.1 Gambaran Umum Variabel Prestasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel prestasi kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Prestasi kerja (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	0	0	0.0	1	3	2.5	0	0	0.0	1	3	2.5
4	6	24	15.4	6	24	15.4	6	24	15.4	6	24	15.4
5	33	165	84.6	32	160	82.1	33	165	84.6	32	160	82.1
Σ	39	189	100	39	187	100	39	189	100	39	187	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa prestasi kerja (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 189, responden yang menjawab item pertanyaan X1.2

berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 187, responden yang menjawab item pertanyaan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 189, dan responden yang menjawab item pertanyaan X1.4 yaitu berada pada kategori t sangat tinggi dengan nilai skor 187.

4.3.2 Gambaran Umum Variabel Loyalitas Karyawan (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel loyalitas karyawan (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Loyalitas karyawan (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
4	6	24	15.4	6	24	15.4	4	16	10.3
5	33	165	84.6	33	165	84.6	35	175	89.7
Σ	39	189	100	39	189	100	39	191	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Item					
X2.4			X2.5		
F	Skor	%	F	Skor	%
0	0	0	0	0	0
0	0	0.0	0	0	0.0
0	0	0.0	0	0	0.0
8	32	20.5	12	48	30.8
31	155	79.5	27	135	69.2
39	187	100	39	183	100
Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 189, responden yang menjawab item pertanyaan X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 189, responden yang menjawab item pertanyaan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 191, responden yang menjawab item pertanyaan X2.4 yaitu berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 187, dan responden yang menjawab item pertanyaan X2.5 yaitu berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 183.

4.3.3 Gambaran Umum Variabel Promosi jabatan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing masing indikator dari variabel promosi jabatan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Promosi jabatan (Y)

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	2.5	0	0	0.0	0	0	0.0
3	1	3	2.5	4	12	10.3	2	6	5.1	2	6	5.1
4	4	16	10.3	17	68	43.6	9	36	23.1	8	32	20.5
5	34	170	87.2	17	85	43.6	28	140	71.8	29	145	74.4
Σ	39	189	100	39	167	100	39	182	100	39	183	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa promosi jabatan (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 198, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 167, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 182, dan responden yang menjawab item pertanyaan Y1.4 yaitu berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 183.

4.4 Hasil penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji

validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 39 responden.

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Prestasi kerja (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,718	0,316	Valid	0,885	> 0,6 = Reliable
X1-2	0,727	0,316	Valid		
X1-3	0,795	0,316	Valid		
X1-4	0,798	0,316	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel prestasi kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item

lebih besar dari r_{table} (0,316) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,885 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel prestasi kerja adalah valid dan reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Loyalitas karyawan (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas karyawan (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,621	0,316	Valid	0,734	> 0,6 = Reliable
X2-2	0,469	0,316	Valid		
X2-3	0,493	0,316	Valid		
X2-4	0,554	0,316	Valid		
X2-5	0,393	0,316	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,316) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,734 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan adalah valid dan reliable.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Promosi jabatan (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Promosi jabatan (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,705	0,316	Valid	0,840	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,647	0,316	Valid		
Y1-3	0,680	0,316	Valid		
Y1-4	0,762	0,316	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel promosi jabatan (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,316) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,840 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel promosi jabatan adalah valid dan reliable.

4.4.2 Analisis Data Statistik

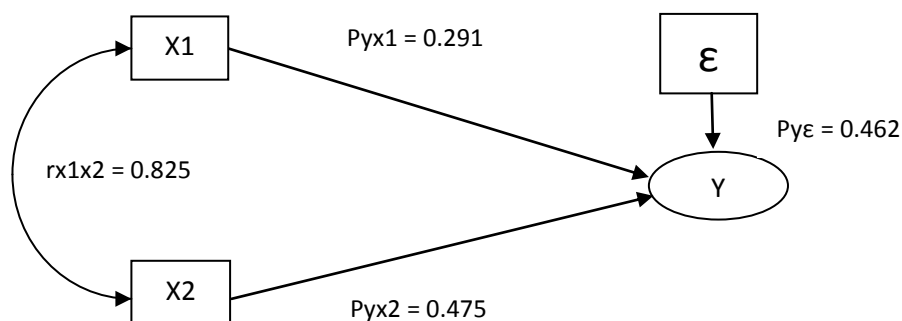
Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2

terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.291X_1 + 0.475X_2 + 0.462\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:

Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung



Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara prestasi kerja (X1) dengan loyalitas karyawan (X2) sebesar 0.825 dengan tingkat hubungan sangat kuat atau sangat tinggi (*Tabel 3.2 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh prestasi kerja (X1) terhadap promosi jabatan sebesar 0.291 atau 29.1%, dan loyalitas karyawan (X2) dengan nilai sebesar 0.475 atau 47.5%.

Pengaruh simultan prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap promosi jabatan sebesar 0,538 atau 53.8%, sedangkan sisanya sebesar 0,462 atau 46.2% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Promosi jabatan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ($R^2_{yx1x2x3x4}$)
		Langsung	Total	
X1	0.291	0.291	29,1%	
X2	0.475	0.475	47,5%	
E	0.462	0.462	46,2%	
X1 Dan X2				0.538(53.8%)

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

4.4.3 Pengujian Hipotesis

4.4.3.1 Prestasi kerja (X1) dan Loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan (Y)

Hasil uji statistik pengaruh prestasi kerja(X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara simultan terhadap promosi jabatan (Y) dapat di lihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 20.931 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.260 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.931 > 3.260$) dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,050,000$. Dari < hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig < 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi yang diajukan diterima.

4.4.3.2 Prestasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa prestasi kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.291 dengan nilai sig sebesar 0,046, kemudian dibandingkan

dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,046 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa prestasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

4.4.3.3 Loyalitas karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa loyalitas karyawan (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.475 dengan nilai sig sebesar 0,023, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,023 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Prestasi kerja (X1) dan Loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan pengaruh prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo menunjukkan hasil sebesar 0.538 atau 53,8% bahwa dengan prestasi kerja dan loyalitas karyawan yang baik maka akan semakin baik pula promosi jabatan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa prestasi kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo, dan yang

menjadi variabel yang mempengaruhi promosi jabatan tetapi tidak diteliti sebesar 0.462 atau 46,2%.

Sebagaimana hasil penelitian berdasarkan fakta dilapangan menunjukkan bahwa pada dasarnya karyawan sudah menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan standar Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo yang berlaku, namun tugas yang dijalankan oleh karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan keinginan kantor. Target yang diberikan misalnya belum sepenuhnya mampu dipenuhi dengan kata lain prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo belum maksimal. Selain itu, karyawan sudah patuh dengan peraturan dan perintah dari kantor Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo, akan tetapi ukuran keberhasilan perusahaan selalu dilihat dari pencapaian target. Jadi meskipun karyawan memiliki loyalitas tinggi akan tetapi jika jarang memenuhi target yang diberikan maka perusahaan tidak mempromosikan karyawannya untuk naik jabatan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Kristianto (2017) menyatakan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang baik dari tugas-tugas yang dibebankan maka karyawan hendaknya memiliki kesungguhan dalam bekerja. Hal yang sama pada loyalitas karyawan, dimana yang dikemukakan Andhara, (2015) bahwa loyalitas dapat tercermin pada komitmen individu terhadap pekerjaannya, rekan kerja dan organisasi, dan mengidentifikasi karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siska, (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru). Menyatakan bahwa adanya pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan.

4.5.2 Prestasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Promosi jabatan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian Dari hasil penelitian pengaruh Prestasi Kerja (X1) terhadap promosi jabatan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo, menunjukkan bahwa peresentasi Prestasi Kerja (XI) lebih rendah dibandingkan variabel Loyalitas Karyawan (X2) yaitu $X1_{29,1\%} < X2_{47,5\%}$ Hal ini dikarenakan sebagaimana hasil penelitian berdasarkan fakta dilapangan menunjukkan bahwa pada dasarnya karyawan sudah menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan standar Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo yang berlaku, namun tugas yang dijalankan oleh karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan keinginan kantor. Target atau hasil kerja yang diberikan misalnya belum sepenuhnya mampu dipenuhi juga dengan kata lain prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo belum maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Prestasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo memperoleh hasil sebesar 0,291 atau 29,1% dengan nilai signifikan ($0,046 < 0,05$). Hal tersebut dapat dikatakan bahwa

apabila variabel Prestasi Kerja (XI) sangat baik maka Promosi Jabatan (Y) akan semakin baik sebesar 0,291 atau 29,1%

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Kristianto (2017) bahwa untuk berprestasi di tempat kerja, maka karyawan harus memiliki kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu, agar tugas-tugas yang dibebankan dapat dicapai. Hal yang serupa dikemukakan oleh Rivai (2011:94), bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dalam organisasi adalah karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

MacDonald dan Lorne di Astista (2018) berpendapat bahwa untuk berbagai tujuan, termasuk keputusan kepegawaian saat melakukan pelatihan dalam jabatan, dimungkinkan untuk melakukan. Sementara itu, menurut Rani dalam Sungkono (2017), kinerja karyawan sangat mempengaruhi promosi posisi karyawan agar mendapat pelatihan yang maksimal, karyawan harus efektif sesuai dengan posisi yang akan dipromosikan.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Astiti, (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Di PT. PLN (Persero) distribusi Bali. Hasil penelitiannya mengemukakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Perusahaan harus memperhatikan penerapan penilaian promosi jabatan secara objektif sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berprestasi.

4.5.3 Loyalitas karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian Loyalitas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo, menunjukan bahwa Loyalitas Karyawan memperoleh hasil tertinggi dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan sebagai responden.

Dari hasil penelitian variabel Loyalitas (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) memperoleh hasil sebesar 0,475 atau 47,5% dengan tingkat signifikan ($0,023 < 0,05$) hal ini menyatakan bahwa loyalitas karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Loyalitas Karyawan (X2) maka semakin baik Promosi Jabatan.

Tujuan pencapaian visi misi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo tidak hanya cukup dengan prestasi kerja, melainkan adanya loyalitas dari karyawan. Pengaruh ini sangat terlihat dari loyalitas yang dimiliki karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo, dimana ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo. Karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Adanya kemauan kerjasama yang baik antar karyawan sehingga tugas-tugas lebih mudah dilaksanakan. Yang paling penting adalah rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan yang tinggi dan menyukai pekerjaannya, sehingga bekerja dibawa tekananpun karyawan lebih menyukai. Selain itu, promosi jabatan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo memang sangat selektif yang didasari pada output dan

loyalitas. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo tidak memilih apakah itu karyawan lama ataupun baru, yang penting jika karyawan loyal terhadap perusahaan dan mampu mencapai target yang telah diberikan maka karyawan tersebut layak mendapatkan promosi.

Hal ini sejalan dengan teori Hassibuan dalam Siska (2017) bahwa kesetiaan atau loyalitas tercermin dalam kesediaan karyawan untuk mendukung dan melindungi organisasi di dalam dan di luar pekerjaan dari campur tangan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Hal yang sama dikatakan oleh Aryani et al. dalam Astiti, (2018) bahwa loyalitas sebagai syarat promosi digunakan di perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada perusahaan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara menurut Ardana, dan lainnya. Astist (2018) menyatakan bahwa loyalitas adalah sikap karyawan yang ditujukan pada perusahaan sehingga karyawan dapat bertahan di perusahaan, terlepas dari keadaan perusahaan saat ini. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi kepada perusahaan akan memiliki peluang besar untuk mendapatkan promosi.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Kristianto, (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo
2. Prestasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo
3. Loyalitas karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo agar tetap mempertahankan promosi jabatan karyawan, karena dengan promosi jabatan karyawan lebih berprestasi dan memiliki tingkat loyalitas yang baik terhadap perusahaan, karena dari hasil pengujian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.
2. Disarankan kepada Koperas Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo agar untuk mengarahkan karyawan lebih meningkatkan prestasinya agar

cepat mendapatkan promosi jabatan, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah dibanding loyalitas karyawan.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang promosi jabatan dengan meneliti variabel lain seperti pendidikan dan pelatihan, serta kreativitas karyawan (Nitisemito dalam Cressida, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

- Andhara, Utami, Mayoman. 2015. *Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) |Vol. 22 No. 1 Mei Jakarta)
- Astiti, Dewi. 2018. *Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali*.
Prosiding. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Cressida, FardaDwi. 2013. *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Desmita, Kasmiruddin. 2018. *Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Dealer Mobil Toyota (Studi Pada PT. Agung Automall Cabang Sutomo Pekanbaru)*. JOM FISIP Vol. 5: Edisi I Januari - Juni
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kristianto, Heri. 2017. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar*. Naskah Publikasi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Husein Umar, 2011, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Santosa, Lahat. 2018. *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Kantor Wilayah Kementrian Hukum Dan Hak Asasi Manusia DKI*

Jakarta. Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol. 1 No. 2

Siska, Suryalena. 2017..*Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru)*. JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober

Sungkono, Sandra Wijayanti. 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, ISSN : 2302-8912

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif ,dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana*. Jakarta.

Notoadmojo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta

Lampiran 1 :Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela – sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan (Y) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibusdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

- | | | |
|-----------------------|---|-------------|
| a. Jenis kelamin | : | |
| Pria | : | |
| Wanita | : | |
| a. Usia | : | |
| b. Lama Bekerja | : | |
| < 1 Tahun | : | 5 > tahun : |
| 1 – 2 Tahun | : | |
| 3 – 4 tahun | : | |
| c. Tingkat Pendidikan | : | |
| SMA/SMK | : | |
| Diploma | : | |
| Sarjana | : | |
| Magister | : | |

2. Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

a. Usia :

b. Lama Bekerja :

< 1 Tahun : 5 > tahun :

1 – 2 Tahun :

3 – 4 tahun :

c. Tingkat Pendidikan:

SMA/SMK :

Diploma :

Sarjana :

Magister :

2. Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Ket.	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

1. **DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER**

PRESTASI KERJA (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil kerja yang dicapai sudah sesuai dengan ketentuan kantor Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo					
2	Mengetahui seluruh prosedur pekerjaan pada jabatannya					
3	Memiliki sikap yang tekun dalam melakukan pekerjaan					
4	Memiliki kedisiplinan dan tepat waktu dalam bekerja					

LOYALITAS KARYAWAN (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Taat pada peraturan yang berlaku di kantor Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo					

2	Memiliki tanggung jawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo					
3	Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya di kantor					
4	Adanya rasa memiliki karyawan terhadap Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Gorontalo					
5	Karyawan menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini					

PROMOSI JABATAN(Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya di promosikan karena memiliki kejujuran dalam bekerja					
2	Saya dipromosikan karena memiliki tingkat pendidikan tinggi					
3	Saya di promosikan karena memiliki pengalaman kerja yang banyak					
4	Saya di promosikan karena memiliki banyak inisiatif dalam melakukan pekerjaan					

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Prestasi Kerja (X1)

No. Resp	PrestasiKerja (X1)				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	5	5	5	5	20
2	5	5	4	4	18
3	5	5	5	5	20
4	5	4	5	5	19
5	5	5	5	5	20
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	5	5	4	18
9	5	5	5	4	19
10	5	5	5	5	20
11	4	3	4	3	14
12	4	5	5	5	19
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	5	4	4	5	18
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20

35	5	4	5	5	19
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20

Data Interval Variabel Prestasi Kerja (X1)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	4.000	6.000	0.154	0.154	0.237	-1.020	1.000
	5.000	33.000	0.846	1.000	0.000		2.821
2.000	3.000	1.000	0.026	0.026	0.060	-1.949	1.000
	4.000	6.000	0.154	0.179	0.262	-0.917	2.014
	5.000	32.000	0.821	1.000	0.000		3.647
3.000	4.000	6.000	0.154	0.154	0.237	-1.020	1.000
	5.000	33.000	0.846	1.000	0.000		2.821
4.000	3.000	1.000	0.026	0.026	0.060	-1.949	1.000
	4.000	6.000	0.154	0.179	0.262	-0.917	2.014
	5.000	32.000	0.821	1.000	0.000		3.647

Succesive Interval

[illegible]

2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
1.000	2.014	1.000	2.014	6.027
2.821	2.014	1.000	3.647	9.483
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	2.014	2.821	3.647	11.304
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938
2.821	3.647	2.821	3.647	12.938

Data Ordinal Variabel Loyalitas Karyawan (X2)

No. Resp	Loyalitas (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	4	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	5	4	4	22
8	4	5	5	5	4	23
9	4	5	5	4	4	22
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	4	4	4	21
12	4	4	5	5	4	22
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	4	24
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	4	24

18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	4	4	5	21
24	5	4	5	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	4	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	4	24
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	4	5	5	24
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	4	4	23
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	4	5	24

Data Interval Variabel Loyalitas Karyawan (X2)

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	4.000	6.000	0.154	0.154	0.237	-1.020	1.000
	5.000	33.000	0.846	1.000	0.000		2.821
2.000	4.000	6.000	0.154	0.154	0.237	-1.020	1.000
	5.000	33.000	0.846	1.000	0.000		2.821
3.000	4.000	4.000	0.103	0.103	0.179	-1.267	1.000
	5.000	35.000	0.897	1.000	0.000		2.942
4.000	4.000	8.000	0.205	0.205	0.284	-0.823	1.000
	5.000	31.000	0.795	1.000	0.000		2.743
5.000	4.000	12.000	0.308	0.308	0.352	-0.502	1.000
	5.000	27.000	0.692	1.000	0.000		2.651

Successive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	1.000	12.328
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979

2.821	1.000	2.942	2.743	2.651	12.158
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.000	2.821	2.942	1.000	1.000	8.764
1.000	2.821	2.942	2.743	1.000	10.507
1.000	2.821	2.942	1.000	1.000	8.764
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	1.000	1.000	1.000	1.000	6.821
1.000	1.000	2.942	2.743	1.000	8.685
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	1.000	12.328
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	1.000	12.328
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	1.000	12.328
1.000	1.000	1.000	1.000	2.651	6.651
2.821	1.000	2.942	2.743	2.651	12.158
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	1.000	2.651	12.236
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	1.000	12.328
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	1.000	2.743	2.651	12.037
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	1.000	1.000	10.585
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	2.743	2.651	13.979
2.821	2.821	2.942	1.000	2.651	12.236

Data Ordinal Variabel Promosi Jabatan (Y)

No. Resp	PromosiJabatan (Y)				Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	4	5	19
5	5	4	5	5	19
6	5	3	5	3	16
7	4	4	4	4	16
8	5	4	4	5	18
9	4	4	5	4	17
10	5	4	4	4	17
11	3	3	3	3	12
12	4	2	3	4	13
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	4	4	4	17
16	5	4	4	4	17
17	5	5	5	5	20
18	5	4	5	5	19
19	5	5	5	5	20
20	5	4	4	4	17
21	5	5	4	5	19
22	5	4	5	5	19
23	4	3	4	4	15
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	5	4	5	5	19
27	5	5	5	5	20
28	5	3	5	5	18
29	5	4	5	5	19
30	5	4	5	5	19
31	5	5	5	5	20
32	5	4	5	5	19
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20
35	5	4	5	5	19
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	5	4	5	5	19
39	5	4	5	5	19

Data Interval Variabel Promosi Jabatan (Y)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	1.000	0.026	0.026	0.060	-1.949	1.000
	4.000	4.000	0.103	0.128	0.210	-1.135	1.867
	5.000	34.000	0.872	1.000	0.000		3.569
2.000	2.000	1.000	0.026	0.026	0.060	-1.949	1.000
	3.000	4.000	0.103	0.128	0.210	-1.135	1.867
	4.000	17.000	0.436	0.564	0.394	0.161	2.905
	5.000	17.000	0.436	1.000	0.000		4.232
3.000	3.000	2.000	0.051	0.051	0.105	-1.633	1.000
	4.000	9.000	0.231	0.282	0.338	-0.577	2.044
	5.000	28.000	0.718	1.000	0.000		3.523
4.000	3.000	2.000	0.051	0.051	0.105	-1.633	1.000
	4.000	8.000	0.205	0.256	0.322	-0.654	1.995
	5.000	29.000	0.744	1.000	0.000		3.485

Succesive Interval

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	4.232	2.044	3.485	13.330
3.569	2.905	3.523	3.485	13.482
3.569	1.867	3.523	1.000	9.959
1.867	2.905	2.044	1.995	8.812
3.569	2.905	2.044	3.485	12.004
1.867	2.905	3.523	1.995	10.291
3.569	2.905	2.044	1.995	10.514
1.000	1.867	1.000	1.000	4.867
1.867	1.000	1.000	1.995	5.863
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	2.905	2.044	1.995	10.514
3.569	2.905	2.044	1.995	10.514
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	2.905	3.523	3.485	13.482
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	2.905	2.044	1.995	10.514
3.569	4.232	2.044	3.485	13.330
3.569	2.905	3.523	3.485	13.482
1.867	1.867	2.044	1.995	7.774
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	2.905	3.523	3.485	13.482
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808

3.569	1.867	3.523	3.485	12.444
3.569	2.905	3.523	3.485	13.482
3.569	2.905	3.523	3.485	13.482
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	2.905	3.523	3.485	13.482
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	2.905	3.523	3.485	13.482
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	4.232	3.523	3.485	14.808
3.569	2.905	3.523	3.485	13.482
3.569	2.905	3.523	3.485	13.482

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Prestasi Kerja (X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	15.4	15.4	15.4
	5.00	33	84.6	84.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	6	15.4	15.4	17.9
	5.00	32	82.1	82.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	15.4	15.4	15.4
	5.00	33	84.6	84.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	6	15.4	15.4	17.9
	5.00	32	82.1	82.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Variabel Loyalitas Karyawan (X2)**X2_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	15.4	15.4	15.4
	5.00	33	84.6	84.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	15.4	15.4	15.4
	5.00	33	84.6	84.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	4	10.3	10.3	10.3
	5.00	35	89.7	89.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	20.5	20.5	20.5
	5.00	31	79.5	79.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	30.8	30.8	30.8
	5.00	27	69.2	69.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Variabel Promosi Jabatan (Y)**Y1_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	4	10.3	10.3	12.8
	5.00	34	87.2	87.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	4	10.3	10.3	12.8
	4.00	17	43.6	43.6	56.4
	5.00	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.1	5.1	5.1
	4.00	9	23.1	23.1	28.2
	5.00	28	71.8	71.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.1	5.1	5.1
	4.00	8	20.5	20.5	25.6
	5.00	29	74.4	74.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Processing Summary

	N	%
Cases Valid	39	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.891	4

Inter-Item Correlation Matrix

	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4
X1_1	1.000	.579	.606	.732
X1_2	.579	1.000	.732	.641
X1_3	.606	.732	1.000	.732
X1_4	.732	.641	.732	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	14.4359	1.358	.718	.558	.866
X1_2	14.4872	1.151	.727	.570	.865
X1_3	14.4359	1.305	.795	.654	.841
X1_4	14.4872	1.099	.798	.672	.835

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	39	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.734	.746	5

Inter-Item Correlation Matrix

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5
X2_1	1.000	.409	.324	.487	.486
X2_2	.409	1.000	.559	.311	.178
X2_3	.324	.559	1.000	.456	.141
X2_4	.487	.311	.456	1.000	.349
X2_5	.486	.178	.141	.349	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	19.2308	1.182	.621	.411	.641
X2_2	19.2308	1.287	.469	.371	.697
X2_3	19.1795	1.362	.493	.403	.694
X2_4	19.2821	1.155	.554	.356	.664
X2_5	19.3846	1.190	.393	.257	.741

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (Y)**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	39	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.859	4

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4
Y1_1	1.000	.538	.634	.659
Y1_2	.538	1.000	.520	.633
Y1_3	.634	.520	1.000	.641
Y1_4	.659	.633	.641	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1_1	13.6410	2.657	.705	.521	.804
Y1_2	14.2051	1.904	.647	.435	.836
Y1_3	13.8205	2.309	.680	.498	.794
Y1_4	13.7949	2.220	.762	.586	.760

Lampiran 5. Uji Hipotesis Uji Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Prestasi Kerja	Loyalitas
PrestasiKerja	Pearson Correlation	1	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
Loyalitas	Pearson Correlation	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas, PrestasiKerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.512	1.36815

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.358	2	39.179	20.931	.000 ^b
	Residual	67.386	36	1.872		
	Total	145.744	38			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, PrestasiKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.723	4.020		-1.424	.163
	PrestasiKerja	.393	.271	.291	1.451	.046
	Loyalitas	.691	.292	.475	2.367	.023

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabe
R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

16/11/2019

lemlit.ichsan/lemlit/cetak-surat-penelitian-mahasiswa/1542/



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1665/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala KSP Primadana Sari

di,-

Limboto

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Moh. Indra Kamoyo

NIM : E2115138

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KSP PRIMADANA SARI

Judul Penelitian : PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KSP
PRIMADANA SARI

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 05 Oktober 2019

Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST., SE
NIDN 0929117202



**KOPERASI SIMPAN PINJAM
PRIMADANA SARI CABANG LIMBOTO**

Jl. Trans Limboto Desa. Tunggulo Kec. Limboto Barat Kab. Gorontalo

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Steven Mangalu
Jabatan : Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Moh. Indra kamoyo
NIM : E2115138
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menindaklanjuti surat dari Universitas Ihsan Gorontalo Nomor : 1665/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2019, perihal Permohonan Izin Penelitian dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan data/sampel untuk penelitian dengan judul **Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Primadana Sari Cabang Limboto** terhitung mulai 20 November 2019 sampai dengan selesai.

Demikian surat ini disampaikan untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Gorontalo, 06 Januari 2020

Manager



STEVEN MANGALU



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0286/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : MOH INDRA KAMOYO
NIM : E2115138
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada koperasi simpan pinjam (KSP) primadana sari cabang Limboto

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 32%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 29 Juni 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi_MOH. INDRA KAMOYO_E21.15.138_PENGARUH
PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP)
PRIMADANA SARI GORONTALO

ORIGINALITY REPORT

32%	30%	10%	28%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	7%
2	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	5%
3	www.scribd.com Internet Source	3%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
5	repository.unhas.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to Udayana University Student Paper	2%
7	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
8	positori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%

9	docslide.us Internet Source	1%
10	sinta.unud.ac.id Internet Source	1%
11	fmi.or.id Internet Source	1%
12	gloriakristinsophia.blogspot.com Internet Source	1%
13	repository.usu.ac.id Internet Source	1%
14	es.scribd.com Internet Source	1%
15	jurnal.unigo.ac.id Internet Source	<1%
16	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1%
17	dewipratami.wordpress.com Internet Source	<1%
18	www.docstoc.com Internet Source	<1%
19	core.ac.uk Internet Source	<1%
20	anzdoc.com	

	Internet Source	<1 %
21	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
22	e-perpus.unud.ac.id Internet Source	<1 %
23	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
24	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
25	docobook.com Internet Source	<1 %
26	www.kitabagi.com Internet Source	<1 %
27	id.123dok.com Internet Source	<1 %
28	eprints.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
29	journal.uny.ac.id Internet Source	<1 %
30	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
31	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 25 words
Exclude bibliography	On		

CURRICULUM VITAE

1. Identitas Pribadi



Nama	: Moh Indra Kamoyo
NIM	: E21.15.138
Tempat/Tgl Lahir	: Suwawa/15-07-1997
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Angkatan	: 2015
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Agama	: Islam
Alamat	: Dumbayabulan, Kec. Suwawa Timur

2. Riwayat Pendidikan

1. Menyelesaikan belajar di Sekolah Dasar Negeri Dumbayabulan Kecamatan Suwawa, Pada Tahun 2009
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang berikutnya di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Suwawa, pada Tahun 2012
3. Selanjutnya menyelesaikan belajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Gorontalo, pada Tahun 2015
4. Melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi.