

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA PT. NENGGA PRATAMA INTERNUSA
KOTA GORONTALO**

OLEH

**RAHMA TIAN SI BOTUTIHE
E2119030**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN
PADA PT. NENGAPRATAMA INTERNUSA
KOTA GORONTALO

Oleh
RAHMA TIANSI BOTUTIHE
E2119030

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana
Dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2023

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
PT. NENGAPRATAMA INTERNUSA
KOTA GORONTALO
OLEH :

RAHMA TIANSI BOTUTIHE

NIM

E2119030

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Ketua Penguji)
2. Benny Rumambie, SE, MM
(Anggota Penguji)
3. Wiwin L Husin, SE., M.Si
(Anggota Penguji)
4. Syamsul, SE., M.Si
(Pembimbing Utama)
5. Sri Meike Jusup, SE.,MM
(Pembimbing Pendamping)



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN: 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

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 ketidak benaran 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, April 2023
Yang membuat pernyataan



RAHMA TIANSI BOTUTIHE

ABSTRACT

RAHMA TIANSI BOTUTIHE.E2119030. THE EFFECT OF WORK PERFORMANCE AND EMPLOYEE LOYALTY ON JOB PROMOTIONS AT PT. NENGAPRATAMA INTERNUSA GORONTALO

This study aims to find the effect of work performance (X1) and employee loyalty (X2) on job promotion (Y) at PT Nenggapratama Internusa Gorontalo. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The sampling technique for the population used in this study is random sampling. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method used is the path analysis method. The results of testing the first hypothesis show that work performance (X1) and employee loyalty (X2) simultaneously have a significant effect on job promotion (Y) at PT Nenggapratama Internusa Gorontalo, which is 0.538 or 53.8%. The results of testing the second hypothesis indicate that work performance (X1) partially has a significant effect on job promotion (Y) at PT Nenggapratama Internusa Gorontalo, namely 0.286 or 28.6%. The results of testing the third hypothesis explain that employee loyalty (X2) partially has a significant effect on job promotion (Y) at PT Nenggapratama Internusa Gorontalo, which is 0.479 or 47.9%.

Keywords: job performance, employee loyalty, job promotion

ABSTRAK

RAHMA TIANSI BOTUTIHE. E2119030. PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. NENGGA PRATAMA INTERNUSA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap promosi jabatan (Y) pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan random sampling, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo yaitu sebesar 0,538 atau 53,8%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa prestasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada PT Nenggapratama Internusa yakni sebesar 0.286 atau 28,6%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa loyalitas karyawan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) pada PT Nenggapratama Internusa yakni sebesar 0.479 atau 47,9%.

Kata kunci: prestasi kerja, loyalitas karyawan, promosi jabatan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Nenggapratama Internusa Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan keningkat 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. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus pembimbing I, Ibu Sri Meike Jusup, SE., MM selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan PT Nenggapratama Internusa 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,2023
Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2. Manfaat Praktis.....	8
1.4.2.1 Manfaat Untuk lokasi Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Prestasi Kerja.....	9
2.1.1.1Pengertian Prestasi Kerja.....	9
2.1.1.2Fakktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja.....	11

2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja.....	13
2.1.2 Loyalitas Karyawan.....	14
2.1.2.1Pengertian Loyalitas Karyawan.....	14
2.1.2.2Faktor-faktor mempengaruhi Loyalitas Karyawan.....	15
2.1.2.3 Indikator Loyalitas Karyawan.....	17
2.1.3 Promosi Jabatan.....	19
2.1.3.1Pengertian Promosi Jabatan.....	19
2.1.3.2Syarat Promosi Jabatan.....	21
2.1.3.3 Indikator Promosi Jabatan.....	24
2.1.4 Hubungan antar Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan	25
2.1.5Hubungan antarLoyaitas Karyawan dengan Promosi Jabatan..	26
2.1.6Penelitian Terdahulu.....	27
2.2Kerangka Pemikiran.....	29
2.3Hipotesis	30

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1Objek Penelitian.....	31
3.2. Metode Penelitian.....	31
3.2.1 Metode yang digunakan	31
3.2.2 Overasionalisasi Variabel Penelitian.....	32
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.2.5Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	36
3.2.7Metode Analisis Data.....	40
3.2.8Pengujian Hipotesis.....	41

3.2.10Jadwal Penelitian.....	42
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Singkat BPTP Gorontalo.....	43
4.1.2 Visi dan Misi.....	44
4.1.3Tugas dan Struktur Organisasi.....	45
4.2 Hasil Penelitian.....	49
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	49
4.2.2 Karakteristik Variabel penelitian.....	52
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	56
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	58
4.2.5Pengujian Hipotesis.....	60
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3.1 Analisis Jalur (Path Analysis).....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Nenggapratama Internusa.....	49
Gambar 4.2 Hubungan antara Variabel dan Pengaruh Langsung.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Independen.....	32
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Dependen.....	32
Tabel 3.3Daftar Pilihan Kuisisioner.....	33
Tabel 3.4Sampel Penelitian.....	34
Tabel 3.5Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4.5 Rentang Skala Jawaban Responden.....	52
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel (X1) Prestasi Kerja.....	53
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel (X2) Loyalitas Karyawan.....	54
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel (Y) Promosi Jabatan.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas Karyawan.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Promosi Jabatan.....	58
Tabel 4.12 Nilai Pengaruh Variabel Independent dan Devendent.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini persaingan antara perusahaan semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang terdapat di dalam organisasi. Oleh karenanya, setiap organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimilikinya untuk dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Organisasi tidak berjalan dengan sendirinya tanpa ada sumber daya manusia didalamnya. Oleh karena itu, antara organisasi dengan sumberdayamanusia harus dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi karena untuk melakukan pelaksanaan dari strategi dan teknologi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia sebagai penggerak operasional pada organisasi dimana fungsi manusia bekerja secara individu atau kelompok dengan arahan pimpinan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian, (2018:40) yang menyatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuan

menghadapi tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia setepat-tepatnya.

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 perusahaan dalam pemeliharaan sumber daya manusia. Perusahaan mengetahui bahwa biaya perekrutan lebih mahal dari pada pemeliharaan sumber daya manusia. Salah satu untuk memelihara karyawan adalah adanya promosi jabatan di dalam organisasi (Nitisemito dalam Siska, 2017).

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan organisasi. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan dan perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh pimpinan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Bagi pimpinan, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai *reward* atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Bagi organisasi, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan organisasi tersebut.

Munurut werther dan davis (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.

Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa organisasi masih berdasarkan senioritas, dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah di prioritaskan dalam promosi jabatan. Demi menunjang keberhasilan dari program promosi jabatan pada suatu organisasi tersebut perlu adanya penilaian dari beberapa aspek, diantaranya prestasi kerja. Kesuksesan suatu organisasi salah satunya dapat terlihat dari prestasi kerja 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 dapat diketahui setelah ia melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, sehingga perusahaan dapat memberikan upah yang sesuai atas prestasi kerja tersebut (Astuti, 2018). Menurut Asim et al, (Sungkono, 2017) prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang

diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Dessler (Santosa, 2018) berpendapat bahwa prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sedangkan, menurut Rivai (2011:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang sangat diinginkan, baik oleh karyawan itu sendiri maupun pihak organisasi. Dengan suatu tolak ukur tertentu, pada masing-masing organisasi, prestasi kerja akan diwujudkan dalam bentuk peningkatan karier maupun pencapaian target-target tertentu pada organisasi. Hasil kerja karyawan perlu dianalisis sampai pada prestasinya, sehingga perusahaan mempunyai informasi dalam rangka pengambilan keputusan untuk pemberian *reward* ataupun *punishment*.

Selain dari prestasi kerja karyawan yang menjadi ukuran untuk pemberian promosi kepada karyawan, juga terdapat faktor loyalitas atau kesetiaan kepada organisasi, di mana sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang

ditunjukandengankeinginanuntukbekerjadanberusahasebaik-baiknya. Selainitu, loyalitasterhadaptempatkerjasebagaiperilakudimanakaryawanmengambilkeputusannpastiuntuktidakkeluadaritempatkerjaapabilatidakmembuatkesalahan yang ekstrim. Dalamrangkamenjaminpenyelenggaraanpemerintahan yang baik, makamutlakdiperlukanaparaturpemerintahan yang memilkiloyalitas yang tinggiterhadapkemajuansebuahorganisasi.

Loyalitasakanmembentukseseoranguntukselaluberusahalebihbaikdalamme ningkatkankualitasorganisasidanadanyapromosijabatanterhadapkaryawan.MenurutAntonic(Sungkono, 2017) menyatakanbahwaloyalitaskerjapegawaipadaorganisasidiukurdarikepercayaanpegawaipadatujuanorganisasi, menerima tujuan sebagai karya merekasendiriuntukkesejahteraanbersama, untuk tetap mengabdikan dalam organisasi

PT. Nengga pratama Internusa merupakan Dealaer resmi mobil Suzuki yang beralamatkan di Jalan Prof. Dr. H.B. Jassin, Limba B, Kota Sel., Kota Gorontalo. PT. Nengga pratama Internusa Gorontalo melayani penjualan mobil Suzuki Wilayah Sulawesi Utara dan Gorontalo. PT. Nengga pratama Internusa (DealerSuzuki) adalah salah satu perusahaan paling populer di industri otomotif dan menawarkan layanan pemasaran dan penjualan terbaik kepada konsumen di Sulawesi Utara dan Gorontalo. Agar tetap menjaga citranya sebagai dealer resmi penjualan mobil Suzuki di Gorontalo, maka sangatlah penting keberadaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan di dalam perusahaan. Sebagai pelaksana tugas dan fungsi organisasi tentunya karyawan lah yang terdepan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, oleh karena nya organisasi penting memberikan

perhatian lebih pada karyawan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Salah satu bentuk perhatian karyawan adalah terkait dengan promosi jabatan, karena promosi jabatan dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal karyawan.

Fenomena promosi jabatan sebagai mana dari hasil observasi dan wawancara penulis dengan salah satu pimpinan di PT. Nengga pratama Internusa Kota Gorontalo mengemukakan bahwa PT. Nengga pratama Internusa Kota Gorontalo menerapkan promosi jabatan yang langsung dinilai oleh owner PT. Nengga pratama Internusa Kota Gorontalo. Promosi jabatan pada PT. Nengga pratama Internusa Kota Gorontalo sangatlah ketat dan terkesan subjektif, dimana karyawan di promosikan meskipun berprestasi akan tetapi jika tidak sesuai dengan ekspektasi owner maka karyawan tersebut belum di promosikan. Menurut informasi yang diperoleh dari wawancara hingga saat ini karyawan yang di promosikan sebanyak 3 orang yang terdiri dari 2 orang pada bagian *service advisor* dan 1 orang pada bagian *costumer car manager*. Selain itu, masih banyak karyawan lama yang belum di promosikan karena belum memenuhi harapan dari owner PT. Nengga pratama Internusa Kota Gorontalo.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan prestasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan. Prestasi kerja terlihat dari pencapaian target yang dihasilkan oleh karyawan belum optimal sehingga proses promosinya lebih lambat. Sedangkan loyalitas karyawan terlihat dari ketekunan dan kedisiplinan dalam bekerja belum dikerjakan sesuai dengan prosedur yang ada sehingga tidak

diberikannya promosi kepada karyawan. Karena, selain dari prestasi kerja karyawan, owner juga menilai dari komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Nengga pratama Internusa Kota 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 prestasikerja (X1) dan loyalitaskaryawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosijabatan (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh prestasikerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosijabatan (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh loyalitaskaryawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosijabatan (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Kota Gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh prestasikerja (X1) dan loyalitaskaryawan (X2) terhadap promosijabatan (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Kota Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh prestasikerja (X1) dan loyalitaskaryawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosijabatan (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasikerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosijabatan (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitaskaryawan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosijabatan (Y) pada PT. Nenggapratama Internusa Kota 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 PT. Nenggapratama Internusa Kota Gorontalo

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan

Prestasi kerja karyawan yang baik dapat diketahui setelah ia melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, sehingga perusahaan dapat memberikan upah yang sesuai atas prestasi kerja tersebut (Astuti, 2018).

Menurut Nurmansya (Siska, 2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan, Nurmansyah dalam Siska, (2017) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dimana kontribusi seorang karyawan pada organisasi dinilai selama periode khusus tertentu. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) adalah membiarkan karyawan mengetahui bagaimana mereka yang mempunyai prestasi dapat membandingkannya dengan standar organisasi.

Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap performance kerja karyawan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri (Siska 2017). Sedangkan, menurut Hasibuan (2014) 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, (Sungkono, 2017) prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan.

Dessler dalam Santosa(2018) berpendapat: Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Sedangkan, menurut Rivai (2011:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dari beberapa pengertian-prestasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue (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

Lima faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dijelaskan oleh Wibowo (Santosa, 2018) sebagai berikut:

1. *Personal Factor*, yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader;
3. *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, dan
5. *Contextual/ Situational Factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan Mangkunegara (2017:33) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

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).

2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja

Berikut beberapa aspek prestasi kerja yang dapat digunakan sebagai indikator dari prestasi kerja yaitu (Sutrisno, 2011:152-153) :

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.

2.1.2 Loyalitas Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, karenakaryawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi dianggap mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sungkono, 2017).

Menurut Budiman (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 bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur (Sungkono, 2017).

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Siska, 2017). Menurut Antoncic(Sungkono, 2017) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan pada perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai karya mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdikan di perusahaan. Karyawan yang merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan akan

melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan hal tersebut mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Hoi Lai Wan (Andhara, 2015) berpendapat bahwa semakin puas seseorang karyawan mengenal lingkungan pekerjaannya, semakin besar pula kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan mengembangkan rasa komitmen terhadap organisasi pada umumnya. Sedangkan menurut Cohen dalam Andhara, (2015) mengemukakan bahwa loyalitas dapat tercermin pada komitmen individu terhadap pekerjaannya, rekan kerja dan organisasi, dan mengidentifikasi karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan.

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.

2.1.2.2 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 berupa gaji dapat menentukan loyalitas kerja. Gaji diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan sesuai dengan posisi, jabatan dan beban tugas pekerjaan. Selain kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan juga dapat meningkatkan loyalitas kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja. Tunjangan yang diberikan selama menjalankan tugas pekerjaan dapat berupa

jaminan biaya makan, jaminan biaya transportasi dan jaminan kesehatan serta tunjangan hari raya.

b. Faktor Tanggung Jawab

Pihak perusahaan bertanggung jawab untuk menjamin dan mendukung setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar menghasilkan produktivitas kerja yang optimal demi kesuksesan perusahaan. Bentuk tanggung jawab yang diberikan perusahaan diantaranya memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan yang berkompeten pada bidangnya, memperhatikan pengabdian setiap karyawan dan menanamkan rasa memiliki pada masing-masing karyawan terhadap 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 dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas kerja. Pihak perusahaan membuka peluang pada setiap karyawan untuk ikut andil menuangkan inisiatif, kreatifitas, kritik yang membangun dan saran demi kemajuan perusahaan. Selain itu, perusahaan melibatkan setiap karyawan baik secara fisik maupun yang bersifat psikologis dalam melaksanakan tugas-tugas

perusahaan agar menanamkan rasa tanggungjawab pribadi terhadap tugas pekerjaan yang diberikan. Perusahaan ataupun pimpinan sebagai atasan juga memotivasi dengan memberikan arahan atau membimbing para karyawan agar melakukan tindakan atau pekerjaan secara tepat dan benar.

Tinggi rendahnya loyalitas kerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu, faktor kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji dan jaminan penunjang kebutuhan bagi karyawan, bentuk tanggung jawab pihak perusahaan terhadap karyawan, faktor kedisiplinan karyawan mengikuti aturan prosedur perusahaan, dan sarana perusahaan untuk memfasilitasi partisipasi karyawan. Kompensasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja memiliki peran dalam meningkatkan kesadaran karyawan untuk mau dan bersedia secara loyal memajukan perusahaan. Seorang karyawan yang memperoleh gaji, uang makan, uang transportasi, jaminan kesehatan dan jaminan tunjangan hari raya sehingga kompensasi yang diterima tersebut dirasa cukup memenuhi kebutuhan secara materi, maka secara otomatis pemberian kompensasi akan turut berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan.

2.1.2.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Trianasari dalam Andhara, (2018) antara lain :

- a. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari organisasi atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

b. Tanggung jawab pada organisasi

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Karyawandapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu organisasi karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit organisasi mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

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 loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.

f. Menyukai pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

2.1.3 Promosi Jabatan

2.1.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan peningkatan jabatan yang diawali dengan perpindahan karyawan dari jabatan lama ke jabatan yang lebih tinggi yang diimbangi dengan tanggung jawab serta wewenang yang lebih besar dari jabatan sebelumnya dan diikuti dengan kenaikan upah atau gaji yang setara dengan jabatan dan kompensasi yang ada di perusahaan. Menurut Werther dan Davis Andara (2015:261) menjelaskan bahwa promosi jabatan terjadi ketika seseorang karyawan dipindahkan dari salah satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab, dan tingkatannya dalam organisasi. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:108) bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya.

Menurut Nitisemito dalam Siska (2017) promosi adalah Proses kegiatan pemindahan karyawan atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatanyang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain.

Menurut Moekijat (Cressida, 2013) mengemukakan Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Sedangkan, menurut Siswanto(Cressida, 2013) megemukakan bahwa Promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Promosi adalah proses untuk menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Lebih lanjut Siagian (Cressida, 2013) mendefinisikan Promosi terjadi apabila seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

Menurut Wahyudi(Desmita, 2018) promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Sedangkan, Menurut werther dan davis dalam Desmita, (2018)promosi jabatan terjadi karena ketikaseseorang karyawan dipindahkan dari salah satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi maka imbalan, tanggung jawab, dan tingkatan dalam organisasi lebih tinggi pula. Lebih lanjutManullang(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 kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada seorang karyawan, berarti bahwa karyawan tersebut menerima posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi suatu badan usaha.

2.1.3.2 Syarat Promosi Jabatan

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

1. Kejujuran

Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatannya tersebut, harus sesuai perkataan dan perbuatannya. Karyawan tersebut tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

2. Disiplin

Karyawan harus berdisiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan disiplin ini, memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi kerja

Karyawan ini mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

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.

Menurut Nitisemito (Cressida, 2013) beberapa syarat penetapan promosi :

a. Pengalaman (senioritas)

Banyaknya pengalaman seorang karyawan sering kali digunakan sebagai salah satu syarat untuk promosi, karena dengan adanya pengalaman yang lebih banyak, maka diharapkan kemampuan kerja yang tinggi, ide yang lebih banyak, dan sebagainya.

b. Tingkat Pendidikan

Ada sebagian perusahaan memberikan syarat minimal pendidikan agar dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Hal ini mempunyai alasan bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi, maka dapat diharapkan karyawan yang memiliki jalan pemikiran yang lebih baik.

c. Kejujuran

Untuk jabatan-jabatan tertentu mungkin kejujuran merupakan syarat yang utama yang perlu diperhatikan, misalnya untuk jabatan kasir atau bagian keuangan, kejujuran adalah merupakan syarat utama yang harus di perhatikan.

d. Tanggung Jawab

Seringkali perusahaan memerlukan tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi. Apabila seorang karyawan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang kecil, maka demikian juga dalam melakukan pekerjaan yang besar.

e. Kepandaian dalam bergaul

Untuk promosi pekerjaan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul. Sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu

dicantumkan untuk promosi jabatan tersebut misalnya untuk jabatan salesman dimana syarat ini sangat penting untuk diperhatikan.

f. Inisiatif dan Kreativitas

Untuk promosi pada jabatan tertentu mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreativitas harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena jabatan yang akan dipromosikan ini memerlukan inisiatif dan kreativitas karyawan

2.1.3.3 Indikator Promosi Jabatan

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

a. Kejujuran.

Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, dan sejenisnya, kejujuran dipandang sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan organisasi, karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.

b. Tingkat Pendidikan.

Saat ini, manajemen organisasi umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar-belakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan karyawan memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan organisasi di waktu mendatang.

c. Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan dari promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang

dimilikipun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian, di harapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

d. Inisiatif.

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawar lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang tinggi daripada waktu sebelumnya. Kewajiban-kewajiban di atas merupakan bahan pertimbangan utama bagi seorang karyawan

2.1.4 Hubungan Antara Prestasi kerja dengan Promosi Jabatan

Promosi sangat diperlukan di sebuah organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai semangat kerja atau prestasi kerja yang bagus dapat di promosikan. Penelitian Macdonald dan Lorne (Astuti, 2018) mengemukakan bahwa dalam berbagai tujuan termasuk keputusan personalia dalam melakukan promosi jabatan penelitian prestasi kerja bisa dilaksanakan. Menurut Nasution (Astuti, 2018) prestasi kerja bisa dilihat pada kualitas hasil kerja, kerjasama, dan inisiatif. Menurut Ramadhany, dkk prestasi kerja adalah tingkat penerapan kerja yang melihat hasil kerja karyawan sesuai standar yang berlaku pada suatu perusahaan (Astuti, 2018).

Menurut Rani (Sungkono, 2017) juga mengatakan bahwa prestasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan itu sendiri sehingga untuk mendapatkan promosi jabatan yang maksimal, maka karyawan harus memiliki kinerja yang sesuai dengan jabatan yang akan dipromosikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja. prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatancatatan kerja selama ini yang ada (Cressida, 2013)

2.1.5 Hubungan Antara Loyalitas Karyawan dengan Promosi Jabatan

Loyalitas atau kesetiaan adalah sesuatu hal yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2014). Dalam rangka menjamin penyelenggaraan \pemerintahan yang baik, maka mutlak diperlukan aparatur pemerintahan yang memilki loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan sebuah organisasi. Loyalitas akan membentuk seseorang untuk selalu berusaha lebih baik dalam meningkatkan kualitas organisasi dan adanya promosi jabatan terhadap karyawan.

Loyalitas adalah syarat dalam sebuah promosi jabatan yang digunakan dalam perusahaan, karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi pada perusahaan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan (Astuti, 2018). Loyalitas merupakan sikap karyawan yang diarahkan kepada perusahaan sehingga karyawan mampu bertahan dalam perusahaan, tanpa memperdulikan kondisi perusahaan saat ini (Astuti, 2018), karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan akan berkesempatan besar mendapatkan promosi jabatan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

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

1. Astuti, (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

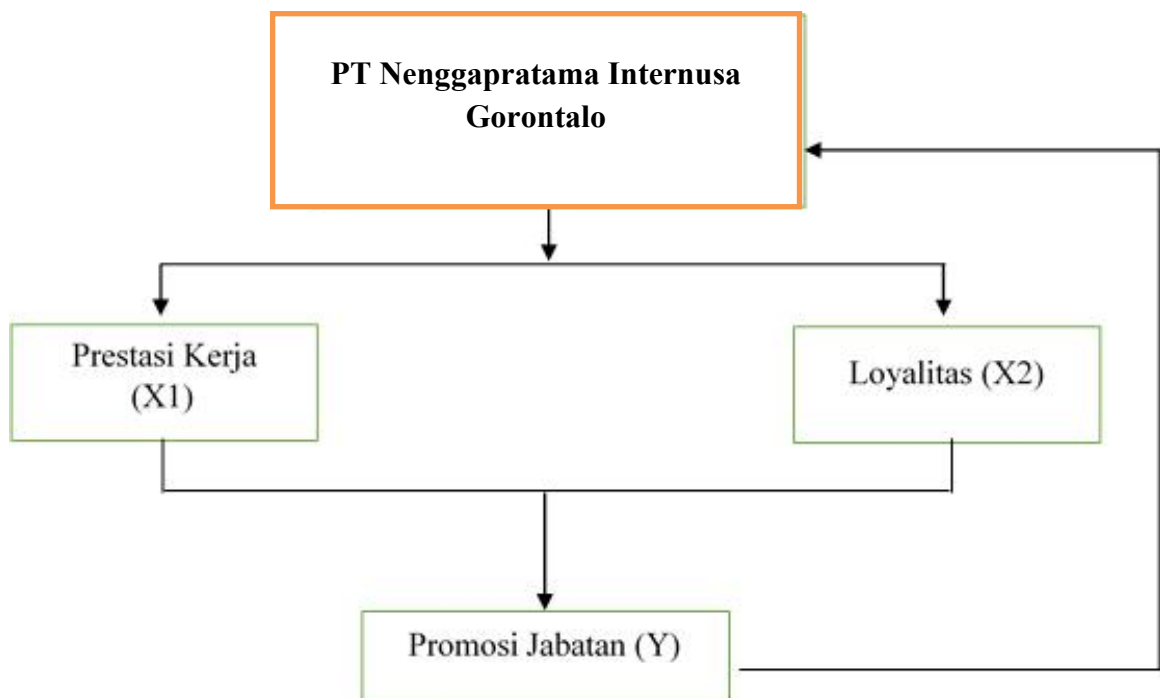
merekomendasikan bahwa perusahaan harus memperhatikan penerapan penilaian promosi jabatan secara objektif sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berprestasi.

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.
3. 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

2.2 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

2.3 Hipotesis Penelitian

1. Diduga Prestasi Kerja (X1) Dan Loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo
2. Diduga Prestasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa
3. Diduga Loyalitas karyawan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh prestasi kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap promosi jabatan (Y) pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang Digunakan

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2016:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu pengaruh 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 Independen

Variabel	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 bekerjasama 4. Rasa memiliki terhadap organisasi 5. Menyukai pekerjaan	
Sumber : Variabel X1: Sutrisno, 2011:152-153 Variabel X2: Andhara, (2018)			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Dependen

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

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

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. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3Daftar Pilihan Kuesioner

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

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah

yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo sebanyak 80 orang 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). Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2011:10). Dalam penelitian ini pimpinan tidak dijadikan sebagai sampel dalam penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo, sebagaimana diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 3.4 Sampel Penelitian

Jabatan	Tugas	Jumlah
SH (Sales Head)	Pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengawasan fungsi-fungsi penjualan utama dalam suatu perusahaan.	3
SM (Sales Manager)	Pemimpin yang mengawasi tim penjualan.	1
GM (General Manager)	Yang bertanggung jawab pada seluruh bagian atau fungsional pada perusahaan	1
MS (Marketing Suport)	Posisi yang membantu divisi marketing dalam proses pemasaran dan pencapaian target dalam konteks yang lebih	1

	spesifik.	
CCM (Costumer Car Manager)	Memberikan pelayanan kepada pelanggan pada saat sebelum, selama, atau setelah pembelian produk layanan.	1
Finance Manager	Yang mengatur manajemen keuangan, membuat strategi, membuat keputusan, dan mengaplikasikannya sesuai tujuan perusahaan.	1
Kasir	Yang bertanggung menerima pembayaran barang sampai mencatat barang yang sudah dibeli pelanggan dengan nota.	2
Sales	Menjual prodak, barang atau layanan kepada pembeli.	37
Service Advisor	Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang keluar bengkel dengan menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan.	4
Foreman	Memimpin seluruh kru yang terlibat di dalam proyek serta mengatur dan mengawasi segala jenis kegiatan yang dilakukan saat proyek sedang berlangsung.	2
Mekanik	Melakukan pengecekan seluruh komponen kendaraan sebelum terjadi kerusakan.	10
Tax Manager	Melakukan segala pencatatan, pembayaran, pelaporan, hingga pengawasan proses administrasi yang berkaitan dengan pajak suatu perusahaan.	1
Service Manager	Mengatur tim kepuasan	1

	pelanggan yang efektif.	
Gudang	Menata barang sesuai ketentuan, memastikan data produk yang dikirim.	3
Administrasi	Pengumpulan, pengelolaan, penyusunan, serta perencanaan berbasis data.	7
Security	Memastikan keamanan dan mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.	3
OB	Membantu merapikan ruangan kantor.	2
Jumlah	80	80

Sumber: PT Nenggapratama Internusa, 2022

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.
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 tempat penelitian.

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.

2. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

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 perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan PT Nenggapratama Internusa Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini karyawan PT Nenggapratama Internusa Gorontalo.
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.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan.

Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

3.2.6.1 Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010: 19) yang menyatakan bahwa “Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. ”

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. 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.

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

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- Jika r hitung $> r$ tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- Jika r hitung $< r$ tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak 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

Sumber : Riduwan (2008:280).

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

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

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu 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.

3.2.6.3 Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, 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

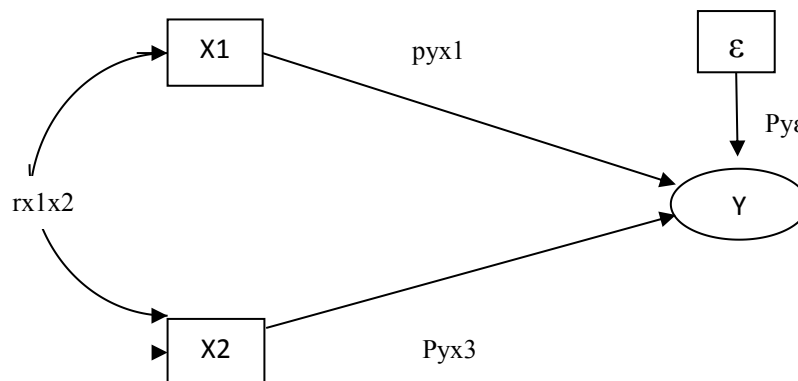
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i - 1)}$$

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

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas karyawan Terhadap Promosi Jabatan, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), 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 variabel 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 :

X_1 : prestasi kerja

X_2 :loyalitas

Y : promosi jabatan

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan anlisis jalur (*path analisys*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwavariabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epselon (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 ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \longleftarrow X_1 Y = (Pyx_i) (Pyx_i) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $Pyx_i^2 + \sum Pyx_i rxix_j$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21

3.2.9 Jadwal Penelitian

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

[illegible]

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Nenggapratama Internusa Gorontalo

PT. Nenggapratama Internusantara adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang dagang dan jasa yaitu distributor kendaraan dengan merek Suzuki, service, dan penjualan sparepart PT. Nenggapratama Internusantara menerapkan sistem penjualan tunai, dan untuk penjualan kredit perusahaan telah bekerja sama dengan pihak leasing yaitu perusahaan pembiayaan. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Nenggapratama Internusantara (PT. NPI) yang sebelumnya masih bernama PT. Nenggapratama Internusa, pada tanggal 27 Oktober 2009 dengan akte No. 47 di hadapan Notaris Threesje Sembung,SH, MH dibuatlah Akte pendirian PT. Nenggapratama Internusantara. Pada tanggal 4 Januari 2012 dengan Akte No. 10 dibuat perubahan dimana berdasarkan pernyataan keputusan rapat dimana kepemilikan saham mengalami perubahan.

PT. Nenggapratama Internusa merupakan Dealer resmi mobil Suzuki yang beralamatkan di Jalan Prof. Dr. H.B. Jassin, Limba B, Kota Sel., Kota Gorontalo. PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo melayani penjualan mobil Suzuki Wilayah Sulawesi Utara dan Gorontalo. PT. Nenggapratama Internusa (Dealer Suzuki) adalah salah satu perusahaan paling populer di industri otomotif dan menawarkan layanan pemasaran dan penjualan terbaik kepada konsumen di Sulawesi Utara dan Gorontalo. PT. Nenggapratama Internusa adalah perusahaan perdagangan dan distribusi yang berwenang untuk menjual mobil bermerek

Suzuki dan suku cadang Suzuki yang sesuai dengan prinsip kepuasan pelanggan dan kepuasan dari kantor pusat. Pekerjaan utama PT. Nenggapratama Internusa menjual mobil Suzuki.

PT. Nenggapratama Internusa Menjual Produk Mobil Suzuki Sesuai Standarisasi PT. Suzuki Indomobil Sales (SIS) dan diawasi Suzuki Motor Corporation (SMC) Jepang. Dealer Kami Menyediakan Fasilitas 3 S (Sales, Service dan Sparepart). sehingga Setiap Unit yang kami Jual Terjamin Pelayanan Service dan Ketersediaan Sparepartnya. Bengkel Kami sudah sesuai Standarisasi Nasional Suzuki dengan Tenaga Mekanik yang handal dan yang selalu Rutin mengikuti Proses Pelatihan dari Suzuki.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

Menjadikan PT. Nenggapratama Internusantara sebagai perusahaan otomotif yang sukses dan di hormati di daerah Sulawesi Utara, Gorontalo dan Maluku/Maluku Utara dengan memberikan pelayanan pemasaran dan purna jual yang terbaik bagi konsumen.

Misi:

1. Secara berkesinambungan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi serta memenuhi kebutuhan konsumen melalui program pemasaran yang terbaik
2. Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan konsumen.

3. Menjalin hubungan dengan customer melalui komunikasi dan kerja sama yang lebih baik untuk meningkatkan market share penjualan semua produk yang dipasarkan.
4. Untuk mengembangkan operasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek, misalnya pemenuhan peraturan, lingkungan dan lain-lain.

4.1.3 Tugas dan Struktur Organisasi

1. Komisaris

- Memberikan nasihat kepada direktur dalam melaksanakan pengurusan perusahaan
- Melakukan pengawasan atas jalannya usaha pada perusahaan
- Bertindak sebagai wakil pemegang saham
- Menghadiri rapat direksi apabila direktur berhalangan hadir dan memberi pandangan-pandangan terhadap hal-hal yang dibicarakan
- Mengetahui segala kebijakan dan tindakan yang telah dan akan dijalankan oleh direktur

2. Direktur

- Membuat rencana pengembangan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek dan panjang
- Bertanggung jawab penuh atas tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya
- Mengawasi serta mengurus kekayaan perusahaan, menandatangani permintaan pengeluaran kas dalam jumlah besar dan sifatnya penting, mengambil keputusan dan strategi bagi perusahaan

3. Manager

- Menggantikan Direktur dalam melaksanakan tugas-tugasnya apabila Direktur berhalangan
- Menandatangani surat-surat sesuai dengan pendelegasian wewenang
- Merencanakan kegiatan-kegiatan perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas masing-masing bagian pada Direktur
- Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas masing-masing bagian
- Mengevaluasi kegiatan masing-masing bagian

4. Manager Operasi

- Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan
- Mengawasi produksi barang atau penyediaan jasa, mengawasi persediaan, distribusi barang, membuat pengembangan operasi dalam jangka pendek dan jangka panjang
- Meningkatkan sistem operasional proses dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan
- Melakukan pertemuan rutin dengan direktur
- Mengatur anggaran dan mengelola biaya

5. Sekretaris

- Membantu manajer dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan
- Bertanggung jawab mengatur surat masuk dan keluar

7. Bagian HRD (*Human Resource Department*)

- Mengawasi, menilai dan mengevaluasi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan
- Membuat daftar usulan kenaikan gaji
- Membuat daftar rincian gaji dan tunjangan karyawan
- Menyeleksi dan menerima karyawan baru
- Membuat usulan penerimaan karyawan baru

8. Bagian Penjualan (*Sales Department*)

- Menyusun program kerja
- Mendistribusikan barang-barang ke dealer-dealer
- Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan tugas pada cabang-cabang dan dealer-dealer
- Bertanggung jawab pada manajer perusahaan

9. Bagian Akuntansi dan Pembukuan

- Mengarahkan dan mengawasi kegiatan bawahan agar seluruh transaksi berjalan telah dicatat dengan benar dan tepat waktu
- Memeriksa apakah seluruh prosedur yang telah ditetapkan manajemen benar-benar dijalankan dengan semestinya
- Mengawasi realisasi pengeluaran biaya disbanding dengan budget biaya

10. Bagian Keuangan

- Membuat analisa penerimaan uang tunai langganan dan analisa penerimaan langganan

- Mengontrol pekerjaan yang dilakukan oleh kasir, juru tagih, dan Sie. Adminstrasi penagihan
- Melakukan pengawasan bahwa seluruh uang yang diterima telah disetor ke bank
- Menyiapkan kebutuhan dana operasional yang diperlukan oleh cabang untuk diajukan ke pihak manajemen
- Memeriksa transfer uang masuk /keluar di bank dan saldo bank setiap hari serta mengikuti posisi keuangan
- Memeriksa kwitansi DP, angsuran, denda, yang dibuat oleh bagian adm, memeriksa faktur pajak yang dibuat
- Memeriksa kelengkapan dan kebenaran bukti pengeluaran kas serta bukti bank masuk dan bukti pembayaran serta penerimaan uang lainnya dan laporan kas bank harian
- Membayar iuran jamsostek karyawan dan membuat laporannya.
- Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan atasannya
- Membuat laporan posisi kas, bank harian LHKB

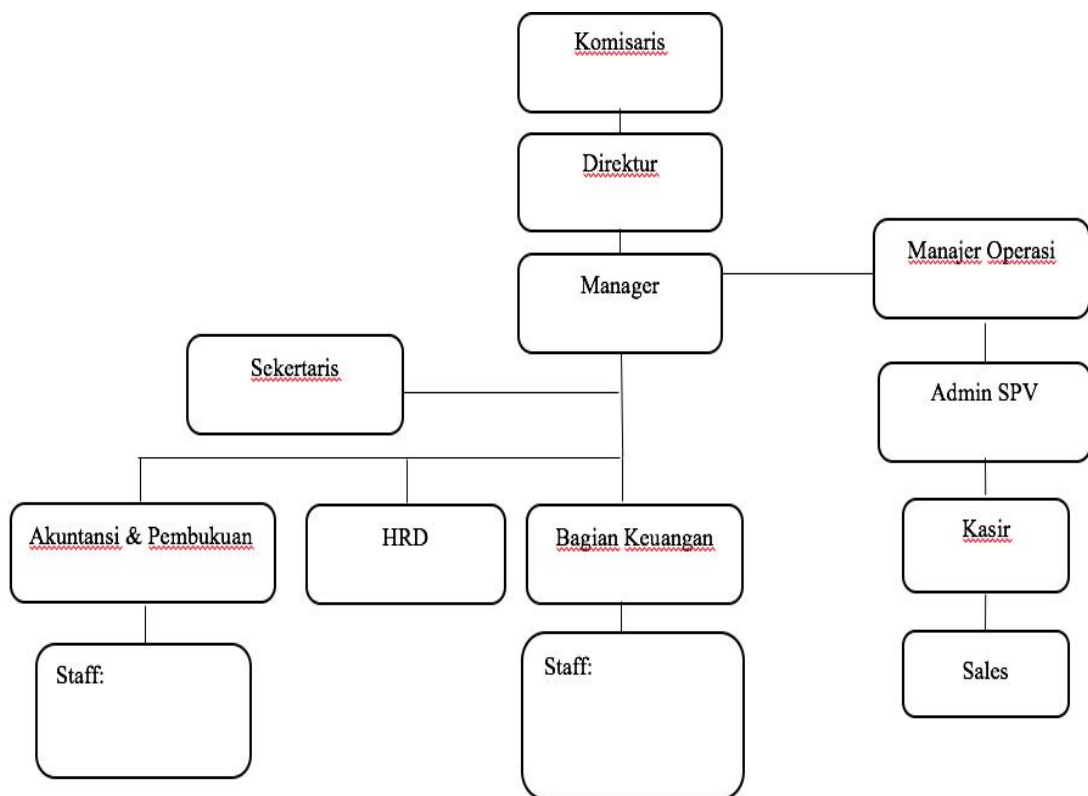
11. Admin SPV

- Bertugas untuk menginput data penjualan yang dilakukan sales
- Menerima PO (*purchase order*), membuat berkas penjualan seperti invoice, DO dan lain-lain
- Membuat laporan penjualan
- Melakukan proses penerimaan order, memeriksa ketersediaan stok barang

12. Bagian Promosi

- Melakukan perencanaan promosi
- Bertanggung jawab dalam kegiatan promosi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Nenggapratama Internusantara



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 80 responden pada karyawan PT Nenggapratama Internusa Gorontalo yang dibagikan kuesioner, hanya terdapat 78 kuesioner yang dapat dikumpulkan. 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	jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	45	57.7
Perempuan	33	42.3
Jumlah	78	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang atau 57.7% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang atau 42.3%. 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	jumlah	Persentase (%)
20 - 25 Tahun	14	17.9
26 - 35 Tahun	29	37.2
36 - 45 Tahun	22	28.2
> 45 Tahun	13	16.7
Jumlah	78	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang usianya 20 - 25 Tahun yaitu 14 orang atau sekitar 17,9%, jumlah responden yang umurnya 26-35 tahun sebanyak 29 orang atau 37,2%, jumlah responden yang umurnya 36-45 tahun sebanyak 22 orang atau 28,2% dan jumlah responden yang umurnya diatas 45 tahun sebanyak 13 orang atau 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki tingkat usia 26-35 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 Kerja	jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	3	3.8
1 -2 Tahun	19	24.4
3 - 4 Tahun	22	28.2
5 Tahun ke atas	34	43.6
Jumlah	78	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja. Dimana responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 3 orang atau 3,8%, responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 19 orang atau 24,4%, responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 22 orang atau 28,2%, dan responden dengan lama bekerja >5 tahun sebanyak 34 orang atau 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan lama bekerja 5 tahun ke atas.

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

Pendidikan	jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	34	43.6
Diploma	16	20.5
Sarjana (S1)	28	35.9
Jumlah	78	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Dari tabel diatas, dapat menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dimana responden yang tingkat pendidikannya SMA/SMK sebanyak 34 orang atau 43,6%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 16 orang atau 20,5%, dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 28 orang atau 35,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK.

4.2.2 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 : $5 \times 1 \times 78 = 390$

Bobot Jumlah skor rendah : $1 \times 1 \times 78 = 78$

Rentang skala : $\frac{390-78}{5} = 62,4$ dibulatkan menjadi 62

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
78 - 140	Sangat Rendah
141 - 203	Rendah
204 - 266	Sedang
267 - 329	Tinggi
330 - 392	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 78 responden dari yang ditetapkan sebagai sampel data sebanyak 80, maka dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. 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	2	6	2.5	0	0	0.0	2	6	2.5
4	12	48	15.4	12	48	15.4	12	48	15.4	12	48	15.4
5	66	330	84.6	64	320	82.1	66	330	84.6	64	320	82.1
Σ	78	378	100	78	374	100	78	378	100	78	374	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa prestasi kerja (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1.1 berada pada kategori sangat tinggidengan nilai skor 378, responden yang menjawab item pertanyaan X1.2 berada pada kategori sangat tinggidengan nilai skor 374, responden yang menjawab item pertanyaan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 378, dan responden yang menjawab item pertanyaan X1.4 yaitu berada pada kategori tsangat inggidengan nilai skor 374. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki prestasi kerja pada bagiannya masing-masing.

2. 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	12	48	15.4	12	48	15.4	8	32	10.3
5	66	330	84.6	66	330	84.6	70	350	89.7
Σ	78	378	100	78	378	100	78	382	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
16	64	20.5	24	96	30.8
62	310	79.5	54	270	69.2
78	374	100	78	366	100
Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2.1 berada pada kategori sangat tinggidengan nilai skor 378, responden yang menjawab item pertanyaan X2.2 berada pada kategori sangat tinggidengan nilai skor 378, responden yang menjawab item pertanyaan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 382, responden yang menjawab item pertanyaan X2.4 yaitu berada pada

kategori sangat tinggidengan nilai skor 374, dan responden yang menjawab item pertanyaan X2.5 yaitu berada pada kategori tinggidengan nilai skor 366. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

3. Promosi jabatan (Y)

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

Tabel 4.7 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	2	4	2.5	0	0	0.0	0	0	0.0
3	2	6	2.5	8	24	10.3	4	12	5.1	4	12	5.1
4	8	32	10.3	34	136	43.6	18	72	23.1	16	64	20.5
5	68	340	87.2	34	170	43.6	56	280	71.8	58	290	74.4
Σ	78	378	100	78	334	100	78	364	100	78	366	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa promosi jabatan (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y1.1 berada pada kategori sangat tinggidengan nilai skor 378, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.2 berada pada kategori tinggidengan nilai skor 334, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 364, dan responden yang menjawab item pertanyaan Y1.4 yaitu berada pada kategori sangat tinggidengan nilai skor 366. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pentingnya promosi jabatan diberikan kepada karyawan.

4.2.3 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 78 responden.

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

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,829	0,222	Valid	0,885	> 0,6 = reliable
X1-2	0,861	0,222	Valid		
X1-3	0,878	0,222	Valid		
X1-4	0,900	0,222	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.8 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} (0,222) 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 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas karyawan (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,774	0,222	Valid	0,734	> 0,6 = reliable
X2-2	0,667	0,222	Valid		
X2-3	0,656	0,222	Valid		
X2-4	0,747	0,222	Valid		
X2-5	0,666	0,222	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 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} (0,222) 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 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Promosi jabatan (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{table}	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,807	0,222	Valid	0,840	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,843	0,222	Valid		
Y1-3	0,822	0,222	Valid		
Y1-4	0,870	0,222	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

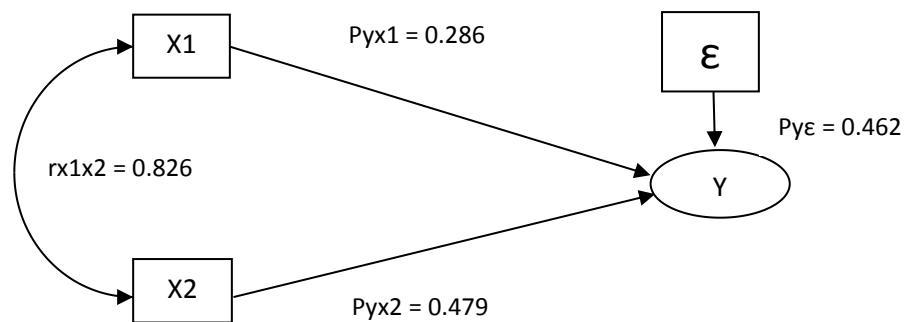
Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel promosi jabatan (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,222) dapat di lihat pada (*lampiran 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.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Nenggapratama Internusa 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:

$$Y = 0.286X_1 + 0.479X_2 + 0.462\varepsilon$$

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



Gambar 4.2 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 3.3 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh prestasi kerja (X1) terhadap promosi jabatan sebesar 0.286 atau 28,6%, dan loyalitas karyawan (X2) dengan nilai sebesar 0.479 atau 47.9%.

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.

Tabel 4.11 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	0.028	2,8%	
X2	0.475	0.496	49,6%	
E	0.462	0.729	72,9	
X1 dan X2				0.538(53.8%)

Sumber : Hasil olahan data 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Prestasi Kerja (X1) Dan Loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo

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 42.443 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.110 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42.443 > 3.120$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. 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 signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo, dapat diterima.

2. Prestasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa prestasi kerja(X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.286 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) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa, dapat diterima.

3. Loyalitas karyawan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa

Hasil olahan data diperoleh bahwa loyalitas karyawan (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.479 dengan nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,001 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Loyalitas karyawan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Prestasi Kerja (X1) Dan Loyalitas karyawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo

Besarnya pengaruh prestasi kerjadan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatanPada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo, dimana bila prestasi kerjadan loyalitas karyawandinaikkan maka promosi jabatanakan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwaprestasi kerjadan loyalitas karyawanbepengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatanPada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya prestasi kerja dan loyalitas karyawan pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo, karena dengan hal tersebut maka PT Nenggapratama Internusa Gorontalo akan memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi dan karyawan yang loyal pada perusahaan. Hal ini dibuktikan dari keluruhan tanggapan responden dimana prestasi kerja dan loyalitas karyawan berada pada kategori sangat tinggi, yang artinya bahwa karyawan yang berprestasi memiliki peluang besar untuk di promosikan, begitu halnya dengan loyalitas karyawan, dimana karyawan yang memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan akan lebih cepat di promosikan dibanding karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Astiti, 2018) bahwa Prestasi kerja karyawan yang baik dapat diketahui setelah ia melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, sehingga perusahaan dapat memberikan upah yang sesuai atas prestasi kerja tersebut. Menurut Nurmansya (Siska, 2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan, Nurmansyah dalam Siska, (2017) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dimana kontribusi seorang karyawan pada organisasi dinilai selama periode khusus tertentu. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) adalah membandingkannya dengan standar organisasi.

Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap performance kerja karyawan terhadap potensi setiap

karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri (Siska 2017).Sedangkan, menurut Hasibuan (2014) 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”.

Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, karenakaryawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi dianggap mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sungkono, 2017).

Menurut Budiman (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 bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur (Sungkono, 2017).

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Siska, 2017). Menurut Antoncic(Sungkono, 2017) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan pada

perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai karya mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdikan diri di perusahaan. Karyawan yang merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan hal tersebut mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siska, (2017) mengemukakan bahwa 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.

2. Prestasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa

Besarnya pengaruh prestasi kerja (X1) secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo, dimana bila prestasi kerja dinaikkan maka promosi jabatan akan meningkat. Selain itu, prestasi kerja terhadap promosi jabatan memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan loyalitas karyawan.

Pengaruh yang rendah tersebut disebabkan banyak karyawan mencapai hasil kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, mengetahui seluruh prosedur pekerjaan pada jabatannya, memiliki sikap yang tekun dalam melakukan pekerjaan di kantor, dan memiliki kedisiplinan dan tepat waktu dalam bekerja sebagaimana dari hasil jawaban responden berada pada kategori tinggi, namun hal yang terjadi

pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo bahwa promosi jabatan pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo sangat ketat dan terkesan subjektif dimana karyawan di promosikan meskipun berprestasi akan tetapi jika tidak sesuai dengan ekspektasi owner maka karyawan tersebut belum di promosikan. Sebagaimana dari temuan awal penelitian bahwa karyawan yang di promosikan sebanyak 3 orang yang terdiri dari 2 orang pada bagian *service advisordan* 1 orang pada bagian *costumer car manager*. Selain itu, masih banyak karyawan lama yang belum di promosikan karena belum memenuhi harapan dari owner PT. Nenggapratama Internusa Kota Gorontalo.

Promosi sangat diperlukan di sebuah organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai semangat kerja atau prestasi kerja yang bagus dapat di promosikan. Penelitian Macdonald dan Lorne (Astuti, 2018) mengemukakan bahwa dalam berbagai tujuan termasuk keputusan personalia dalam melakukan promosi jabatan penelitian prestasi kerja bisa dilaksanakan. Menurut Nasution (Astuti, 2018) prestasi kerja bisa dilihat pada kualitas hasil kerja, kerjasama, dan inisiatif. Menurut Ramadhany, dkk prestasi kerja adalah tingkat penerapan kerja yang melihat hasil kerja karyawan sesuai standar yang berlaku pada suatu perusahaan (Astuti, 2018).

Menurut Rani (Sungkono, 2017) juga mengatakan bahwa prestasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan itu sendiri sehingga untuk mendapatkan promosi jabatan yang maksimal, maka karyawan harus memiliki kinerja yang sesuai dengan jabatan yang akan dipromosikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah

prestasi kerja. prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatancatatan kerja selama ini yang ada (Cressida, 2013)

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Astiti, (2018) mengemukakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan.

3. Loyalitas karyawan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa

Loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Y), dimana bila loyalitas karyawan dinaikkan maka promosi jabatan Pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo akan meningkat. Selain itu, loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap promosi jabatan dibanding dengan variabel prestasi kerja. Pengaruh loyalitas karyawan yang besar terhadap promosi jabatan dikarenakan karyawan taat pada peraturan yang berlaku di kantor, memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan, memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya, adanya rasa memiliki Karyawan terhadap perusahaan, karyawan menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini. Alasan-alasan inilah kemudian yang dapat membuat owner untuk memilih secara subjektif siapa saja karyawan yang layak di

promosikan. Selain itu, jika dilihat dari lama kerja karyawan dimana banyak karyawan memiliki masa kerja 5 tahun ke atas, artinya loyalitas karyawan ditunjukkan dengan lama bekerja karyawan yang tidak mau meninggalkan perusahaan.

Loyalitas atau kesetiaan adalah sesuatu hal yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2014). Dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang baik, maka mutlak diperlukan aparatur pemerintahan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan sebuah organisasi. Loyalitas akan membentuk seseorang untuk selalu berusaha lebih baik dalam meningkatkan kualitas organisasi dan adanya promosi jabatan terhadap karyawan. Loyalitas adalah syarat dalam sebuah promosi jabatan yang digunakan dalam perusahaan, karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi pada perusahaan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan (Astuti, 2018). Loyalitas merupakan sikap karyawan yang diarahkan kepada perusahaan sehingga karyawan mampu bertahan dalam perusahaan, tanpa memperdulikan kondisi perusahaan saat ini (Astuti, 2018), karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan akan berkesempatan besar mendapatkan promosi jabatan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Kristianto, (2017) mengemukakan bahwa Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan..

BAB V

PENUTUP

1.1 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 signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo
2. Prestasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa
3. Loyalitas karyawan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Promosi Jabatan (Y) Pada PT Nenggapratama Internusa Gorontalo

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT Nenggapratama Internusa agar memperhatikan variabel prestasi kerja dalam meningkatkan promosi jabatan, karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh yang rendah yaitu dengan cara memperhatikan hasil kerja karyawan, memastikan karyawan memahami seluruh prosedur pekerjaan pada jabatannya, meningkatkan sikap yang tekun dalam melakukan pekerjaan dan kedisiplinan dan tepat waktu dalam bekerja
2. Disarankan kepada pimpinan PT Nenggapratama Internusa agar mempertahankan loyalitas dari setiap karyawan karena memiliki pengaruh yang tinggi terhadap promosi jabatan

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang promosi jabatan dengan meneliti variabel lain seperti motivasi kerja karyawan dan kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhara, Utami, Mayoman. 2015. *Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomid 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 Ekonomid dan Bisnis Universitas Udayana
- Cressida, Farda Dwi. 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
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 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. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Remaja Rosdakarya
- 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 Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta*. Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol. 1 No. 2
- Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara
- 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. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyowati. 2017. *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan*. Vol. 6. No.1. Januari.
- Sutrisno.

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

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 pada PT. Nenggapratama Internusa Kota Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

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

2. Petunjuk pengisian kuisioner

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

B. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

PRESTASI KERJA (X1)

1. Hasil kerja yang dicapai:
 - a. Selalu sesuai dengan ketentuan perusahaan
 - b. Sering sesuai dengan ketentuan perusahaan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan ketentuan perusahaan
 - d. Jarang sesuai dengan ketentuan perusahaan
 - e. Tidak pernah sesuai dengan ketentuan perusahaan
2. Karyawan:
 - a. Selalu mengetahui seluruh prosedur pekerjaan pada jabatannya
 - b. Sering mengetahui seluruh prosedur pekerjaan pada jabatannya
 - c. Kadang-kadang mengetahui seluruh prosedur pekerjaan pada jabatannya
 - d. Jarang mengetahui seluruh prosedur pekerjaan pada jabatannya
 - e. Tidak pernah mengetahui seluruh prosedur pekerjaan pada jabatannya
3. Karyawan:
 - a. Selalu Memiliki sikap yang tekun dalam melakukan pekerjaan
 - b. Sering Memiliki sikap yang tekun dalam melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang Memiliki sikap yang tekun dalam melakukan pekerjaan
 - d. Jarang Memiliki sikap yang tekun dalam melakukan pekerjaan
 - e. Tidak pernah Memiliki sikap yang tekun dalam melakukan pekerjaan
4. Karyawan:
 - a. Selalu Memiliki kedisiplinan dan tepat waktu dalam bekerja
 - b. Sering Memiliki kedisiplinan dan tepat waktu dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang Memiliki kedisiplinan dan tepat waktu dalam bekerja
 - d. Jarang Memiliki kedisiplinan dan tepat waktu dalam bekerja
 - e. Tidak pernah Memiliki kedisiplinan dan tepat waktu dalam bekerja

LOYALITAS KARYAWAN (X2)

1. Karyawan :
 - a. Selalu Taat pada peraturan yang berlaku di kantor
 - b. Sering Taat pada peraturan yang berlaku di kantor
 - c. Kadang-kadang Taat pada peraturan yang berlaku di kantor
 - d. Jarang Taat pada peraturan yang berlaku di kantor
 - e. Tidak pernah Taat pada peraturan yang berlaku di kantor
2. Karyawan:
 - a. Selalu Memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan
 - b. Sering Memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan

- c. Kadang-kadang Memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan
 - d. Jarang Memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan
 - e. Tidak pernah Memiliki tanggungjawab kepada pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan
3. Karyawan:
- a. Selalu Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya
 - b. Sering Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya
 - c. Kadang-kadang Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya
 - d. Jarang Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya
 - e. Tidak pernah Memiliki kemauan bekerjasama dengan karyawan lainnya
4. Adanya rasa memiliki Karyawan terhadap perusahaan:
- a. Selalu ada rasa memiliki Karyawan terhadap perusahaan
 - b. Sering ada rasa memiliki Karyawan terhadap perusahaan
 - c. Kadang-kadang ada rasa memiliki Karyawan terhadap perusahaan
 - d. Jarang ada rasa memiliki Karyawan terhadap perusahaan
 - e. Tidak pernah ada rasa memiliki Karyawan terhadap perusahaan
5. Karyawan:
- a. Selalu menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
 - b. Sering menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
 - c. Kadang-kadang menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
 - d. Jarang menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini
 - e. Tidak pernah menyukai pekerjaan yang dikerjakan saat ini

PROMOSI JABATAN (Y)

1. Karyawan:
- a. Selalu di promosikan karena memiliki kejujuran dalam bekerja
 - b. Sering di promosikan karena memiliki kejujuran dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang di promosikan karena memiliki kejujuran dalam bekerja
 - d. Jarang di promosikan karena memiliki kejujuran dalam bekerja
 - e. Tidak pernah di promosikan karena memiliki kejujuran dalam bekerja
2. Karyawan:
- a. Selalu dipromosikan karena memiliki tingkat pendidikan tinggi
 - b. Sering dipromosikan karena memiliki tingkat pendidikan tinggi
 - c. Kadang-kadang dipromosikan karena memiliki tingkat pendidikan tinggi

- d. Jarang dipromosikan karena memiliki tingkat pendidikan tinggi
 - e. Tidak pernah dipromosikan karena memiliki tingkat pendidikan tinggi
3. Karyawan:
- a. Selalu promosikan karena memiliki pengalaman kerja yang banyak
 - b. Sering promosikan karena memiliki pengalaman kerja yang banyak
 - c. Kadang-kadang promosikan karena memiliki pengalaman kerja yang banyak
 - d. Jarang promosikan karena memiliki pengalaman kerja yang banyak
 - e. Tidak pernah promosikan karena memiliki pengalaman kerja yang banyak
4. Karyawan:
- a. Selalu promosikan karena memiliki banyak inisiatif dalam melakukan pekerjaan
 - b. Sering promosikan karena memiliki banyak inisiatif dalam melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang promosikan karena memiliki banyak inisiatif dalam melakukan pekerjaan
 - d. Jarang promosikan karena memiliki banyak inisiatif dalam melakukan pekerjaan
 - e. Tidak pernah promosikan karena memiliki banyak inisiatif dalam melakukan pekerjaan

Lampiran 3. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Prestasi Kerja (X1)

No. Resp	Prestasi Kerja (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
40	5	5	5	5	20
41	5	5	4	4	18
42	5	5	5	5	20
43	5	4	5	5	19
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16
47	4	5	5	4	18
48	5	5	5	4	19
49	5	5	5	5	20
50	4	3	4	3	14
51	4	5	5	5	19
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	20
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20
56	5	5	5	5	20
57	5	5	5	5	20
58	5	5	5	5	20
59	5	5	5	5	20
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20
62	4	4	4	4	16
63	5	4	4	5	18
64	5	5	5	5	20
65	5	5	5	5	20
66	5	5	5	5	20
67	5	5	5	5	20
68	5	5	5	5	20
69	5	5	5	5	20
70	5	5	5	5	20
71	5	5	5	5	20

72	5	5	5	5	20
73	5	5	5	5	20
74	5	4	5	5	19
75	5	5	5	5	20
76	5	5	5	5	20
77	5	5	5	5	20
78	5	5	5	5	20

Data Interval Variabel Prestasi Kerja (X1)

Successive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	TOTAL
3.541	4.611	3.486	3.203	14.842
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
3.541	3.528	3.486	2.155	12.710
2.452	2.435	2.419	2.155	9.460
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
3.541	3.528	2.419	1.000	10.488
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
3.541	3.528	3.486	1.000	11.555
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
2.452	3.528	3.486	1.000	10.465
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
3.541	2.435	2.419	1.000	9.395
2.452	2.435	2.419	2.155	9.460
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
2.452	3.528	3.486	1.000	10.465
2.452	2.435	2.419	2.155	9.460
2.452	2.435	2.419	2.155	9.460
3.541	3.528	2.419	2.155	11.643
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
2.452	2.435	3.486	1.000	9.373
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
2.452	2.435	1.000	1.000	6.887
2.452	2.435	3.486	2.155	10.527
3.541	3.528	3.486	2.155	12.710
1.000	1.000	2.419	1.000	5.419
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
2.452	1.000	1.000	1.000	5.452
2.452	2.435	3.486	1.000	9.373
3.541	3.528	4.559	2.155	13.783
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
2.452	2.435	3.486	2.155	10.527
3.541	3.528	3.486	1.000	11.555

3.541	3.528	3.486	2.155	12.710
2.452	2.435	2.419	2.155	9.460
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
1.000	2.435	2.419	2.155	8.008
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
3.541	3.528	2.419	2.155	11.643
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
3.541	2.435	2.419	1.000	9.395
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
3.541	2.435	3.486	1.000	10.462
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
3.541	3.528	2.419	2.155	11.643
2.452	2.435	3.486	1.000	9.373
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
3.541	3.528	2.419	1.000	10.488
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
2.452	3.528	3.486	1.000	10.465
4.611	4.611	4.559	3.203	16.985
3.541	3.528	3.486	3.203	13.758
2.452	2.435	2.419	1.000	8.305
3.541	2.435	3.486	2.155	11.617
3.541	3.528	2.419	2.155	11.643
2.452	2.435	2.419	2.155	9.460
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
3.541	2.435	3.486	1.000	10.462
2.452	3.528	2.419	1.000	9.398
3.541	3.528	3.486	2.155	12.710
3.541	2.435	3.486	1.000	10.462
2.452	3.528	2.419	3.203	11.602

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
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	4	24
42	5	5	5	5	5	25
43	5	4	5	5	5	24
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	4	4	20
46	4	5	5	4	4	22
47	4	5	5	5	4	23
48	4	5	5	4	4	22
49	5	5	5	5	5	25
50	5	4	4	4	4	21
51	4	4	5	5	4	22
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	4	24
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	4	24
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	4	24
62	4	4	4	4	5	21
63	5	4	5	5	5	24
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	4	5	24
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	4	24
72	5	5	5	5	5	25
73	5	5	4	5	5	24

74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	4	4	23
76	5	5	5	5	5	25
77	5	5	5	5	5	25
78	5	5	5	4	5	24

Data Interval Variabel Loyalitas Karyawan (X2)

Successive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Total
5.038	3.996	4.642	4.642	3.547	21.866
3.995	3.996	2.507	3.561	2.461	16.519
3.995	2.830	3.599	3.561	3.547	17.532
2.845	3.996	2.507	2.461	2.461	14.270
2.845	2.830	3.599	2.461	3.547	15.282
3.995	3.996	3.599	3.561	2.461	17.612
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
2.845	3.996	2.507	3.561	2.461	15.370
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	17.598
3.995	3.996	2.507	3.561	2.461	16.519
2.845	2.830	3.599	3.561	3.547	16.383
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	17.598
2.845	2.830	2.507	3.561	2.461	14.204
3.995	3.996	2.507	3.561	3.547	17.606
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
2.845	2.830	3.599	2.461	2.461	14.196
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
3.995	2.830	2.507	3.561	3.547	16.440
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
2.845	3.996	2.507	2.461	2.461	14.270
2.845	2.830	3.599	3.561	2.461	15.296
3.995	2.830	2.507	2.461	2.461	14.253
2.845	2.830	2.507	2.461	3.547	14.190
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
2.845	2.830	2.507	2.461	1.000	11.643
2.845	2.830	2.507	2.461	3.547	14.190
2.845	3.996	3.599	3.561	3.547	17.549
2.845	2.830	1.000	1.000	2.461	10.136
3.995	2.830	2.507	3.561	2.461	15.353
1.000	2.830	1.000	1.000	1.000	6.830
2.845	1.000	2.507	2.461	2.461	11.274
2.845	2.830	2.507	1.000	1.000	10.182
2.845	2.830	2.507	2.461	3.547	14.190
3.995	3.996	3.599	3.561	4.617	19.768
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
3.995	3.996	2.507	2.461	3.547	16.506

2.845	2.830	3.599	3.561	3.547	16.383
3.995	2.830	3.599	3.561	3.547	17.532
2.845	3.996	2.507	2.461	2.461	14.270
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
2.845	2.830	1.000	2.461	2.461	11.597
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
2.845	3.996	2.507	2.461	2.461	14.270
2.845	2.830	3.599	3.561	2.461	15.296
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	17.598
2.845	2.830	3.599	2.461	2.461	14.196
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
3.995	3.996	2.507	3.561	2.461	16.519
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	17.598
2.845	2.830	3.599	2.461	3.547	15.282
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
2.845	3.996	3.599	3.561	2.461	16.463
3.995	3.996	2.507	2.461	3.547	16.506
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
3.995	2.830	3.599	3.561	2.461	16.445
2.845	3.996	3.599	2.461	3.547	16.449
3.995	3.996	2.507	3.561	3.547	17.606
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	24.004
3.995	2.830	3.599	3.561	3.547	17.532
2.845	3.996	2.507	2.461	2.461	14.270
2.845	2.830	3.599	2.461	3.547	15.282
3.995	3.996	3.599	3.561	2.461	17.612
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	13.103
2.845	3.996	2.507	3.561	2.461	15.370
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	17.598
3.995	3.996	2.507	3.561	2.461	16.519
2.845	2.830	3.599	3.561	3.547	16.383
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	17.598
2.845	2.830	2.507	3.561	2.461	14.204

Data Ordinal Variabel Promosi Jabatan (Y)

No. Resp	Promosi Jabatan (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
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	20
42	5	5	5	5	20
43	5	5	4	5	19
44	5	4	5	5	19
45	5	3	5	3	16
46	4	4	4	4	16
47	5	4	4	5	18
48	4	4	5	4	17
49	5	4	4	4	17
50	3	3	3	3	12
51	4	2	3	4	13
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	20
54	5	4	4	4	17
55	5	4	4	4	17
56	5	5	5	5	20
57	5	4	5	5	19
58	5	5	5	5	20
59	5	4	4	4	17
60	5	5	4	5	19
61	5	4	5	5	19
62	4	3	4	4	15
63	5	5	5	5	20
64	5	5	5	5	20
65	5	4	5	5	19
66	5	5	5	5	20
67	5	3	5	5	18
68	5	4	5	5	19
69	5	4	5	5	19
70	5	5	5	5	20
71	5	4	5	5	19
72	5	5	5	5	20
73	5	5	5	5	20

74	5	4	5	5	19
75	5	5	5	5	20
76	5	5	5	5	20
77	5	4	5	5	19
78	5	4	5	5	19

Data Interval Variabel Promosi Jabatan (Y)

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TOTAL
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
1.000	2.749	3.902	2.749	10.399
2.137	3.852	2.814	3.852	12.655
2.137	2.749	2.814	2.749	10.448
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743
1.000	3.852	3.902	3.852	12.606
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
1.000	1.000	2.814	1.000	5.814
2.137	3.852	2.814	3.852	12.655
1.000	2.749	3.902	2.749	10.399
1.000	3.852	2.814	3.852	11.518
2.137	2.749	2.814	2.749	10.448
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743
2.137	2.749	3.902	2.749	11.536
1.000	3.852	2.814	3.852	11.518
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
2.137	2.749	3.902	2.749	11.536
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743
1.000	3.852	2.814	3.852	11.518
1.000	2.749	1.000	2.749	7.497
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743

1.000	3.852	3.902	3.852	12.606
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
2.137	3.852	2.814	3.852	12.655
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
1.000	3.852	2.814	3.852	11.518
2.137	2.749	3.902	2.749	11.536
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
2.137	2.749	2.814	2.749	10.448
1.000	3.852	3.902	3.852	12.606
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
1.000	2.749	3.902	2.749	10.399
2.137	3.852	2.814	3.852	12.655
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
2.137	2.749	2.814	2.749	10.448
1.000	3.852	2.814	3.852	11.518
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743
1.000	3.852	2.814	3.852	11.518
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931
1.000	2.749	3.902	2.749	10.399
2.137	3.852	2.814	3.852	12.655
2.137	2.749	2.814	2.749	10.448
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743
1.000	3.852	3.902	3.852	12.606
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
2.137	3.852	3.902	3.852	13.743
1.000	2.749	2.814	2.749	9.311
3.178	4.918	4.918	4.918	17.931

Lampiran 4. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Prestasi Kerja (X1)

Frequency Table

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	15.4	15.4	15.4
	5.00	66	84.6	84.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.6	2.6	2.6
	4.00	12	15.4	15.4	17.9
	5.00	64	82.1	82.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	15.4	15.4	15.4
	5.00	66	84.6	84.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.6	2.6	2.6
	4.00	12	15.4	15.4	17.9
	5.00	64	82.1	82.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Variabel Loyalitas Karyawan (X2)

Frequency Table

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	15.4	15.4	15.4
	5.00	66	84.6	84.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	12	15.4	15.4	15.4
	5.00	66	84.6	84.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	10.3	10.3	10.3
	5.00	70	89.7	89.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	16	20.5	20.5	20.5
	5.00	62	79.5	79.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	24	30.8	30.8	30.8
	5.00	54	69.2	69.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Variabel Promosi Jabatan (Y)

Frequency Table

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.6	2.6	2.6
	4.00	8	10.3	10.3	12.8
	5.00	68	87.2	87.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.6	2.6	2.6
	3.00	8	10.3	10.3	12.8
	4.00	34	43.6	43.6	56.4
	5.00	34	43.6	43.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.1	5.1	5.1
	4.00	18	23.1	23.1	28.2
	5.00	56	71.8	71.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.1	5.1	5.1
	4.00	16	20.5	20.5	25.6
	5.00	58	74.4	74.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations				
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.579**	.606**	.732**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78
X1_2	Pearson Correlation	.579**	1	.732**	.641**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78
X1_3	Pearson Correlation	.606**	.732**	1	.732**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78
X1_4	Pearson Correlation	.732**	.641**	.732**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78
Total_X1	Pearson Correlation	.829**	.861**	.878**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES= X1_1 X1_2 X1_3 X1_4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 Total_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Total_X2
X2_1	Pearson						
	Correlation	1	.409**	.324**	.487**	.486**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
X2_2	Pearson						
	Correlation	.409**	1	.559**	.311**	.178	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.120	.000
	N	78	78	78	78	78	78
X2_3	Pearson						
	Correlation	.324**	.559**	1	.456**	.141	.656**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.219	.000
	N	78	78	78	78	78	78
X2_4	Pearson						
	Correlation	.487**	.311**	.456**	1	.349**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.002	.000
	N	78	78	78	78	78	78
X2_5	Pearson						
	Correlation	.486**	.178	.141	.349**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.120	.219	.002		.000
	N	78	78	78	78	78	78
Total_X2	Pearson						
	Correlation	.774**	.667**	.656**	.747**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (Y)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

		Correlations				
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.538**	.634**	.659**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78
Y1_2	Pearson Correlation	.538**	1	.520**	.633**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78
Y1_3	Pearson Correlation	.634**	.520**	1	.641**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78
Y1_4	Pearson Correlation	.659**	.633**	.641**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78
Total_Y	Pearson Correlation	.807**	.843**	.822**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	4

Lampiran 6. Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.  
CORRELATIONS  
  /VARIABLES=X1 X2 Y  
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations		prestasi kerja	loyalitas	promosi jabatan
prestasi kerja	Pearson Correlation	1	.826**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	76	76	76
loyalitas	Pearson Correlation	.826**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	76	76	76
promosi jabatan	Pearson Correlation	.682**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	76	76	76

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

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	loyalitas, prestasi kerja ^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	.525	1.35749

a. Predictors: (Constant), loyalitas, prestasi kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.425	2	78.212	42.443	.000 ^b
	Residual	134.523	73	1.843		
	Total	290.947	75			

a. Dependent Variable: promosi jabatan

b. Predictors: (Constant), loyalitas, prestasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.803	2.829		-2.051	.044
	prestasi kerja	.388	.191	.286	2.027	.046
	loyalitas	.698	.206	.479	3.389	.001

a. Dependent Variable: promosi jabatan

Lampiran 6. T-tabel dan F-Tabel

T-Tabel

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F-Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4436/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Nenggapratama Internusa Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Rahma Tiansi Botutihe
NIM : E2119030
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. NENGAPRATAMA INTERNUSA KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS
KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN DI PT.
NENGAPRATAMA INTERNUSA KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Desember 2022
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 001/IV/NPI/GTO/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chairul Anwar, SE

Jabatan : General Manager

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rahma Tiansi Botutihe

NIM : E2119030

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini menyatakan, bahwa nama tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian pada **PT. Nenggapratama Internusa Gorontalo** guna menyelesaikan laporan tugas akhir (SKRIPSI) yang berjudul : **"PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. NENGGA PRATAMA INTERNUSA GORONTALO"**

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 5 April 2023


**PT. NENGGA PRATAMA INTERNUSA
GORONTALO****Chairul Anwar, SE**
General Manager



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 140 /SRP/FE-UNISAN/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Rahma Tiansi Botutihe
NIM : E2119030
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalias Karya
Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Nenggapratama
Internusa Kota Gorontalo


Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 21%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan,



DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 20 Mei 2023
Tim Verifikasi,



Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

turnitin skripsi rahma botutihe (6).docx

AUTHOR

RAHMA TIANSI BOTUTIHE

WORD COUNT

11487 Words

CHARACTER COUNT

75734 Characters

PAGE COUNT

82 Pages

FILE SIZE

890.3KB

SUBMISSION DATE

Apr 10, 2023 1:53 PM GMT+7

REPORT DATE

Apr 10, 2023 1:54 PM GMT+7

● 21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 20% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

BIODATA MAHASISWA



I. IDENTITAS

Nama : Rahma Tiansi Botutihe
NIM : E2119030
Tempat/Tanggal Lahir : Lion, 6 Januari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Lion, kec. Posigadan Kab. Bolaang Mongondow Selatan
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi / Manajemen
Jenjang : S1
No Handphone : 081242998251
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Pt. Nengga Pratama Internusan Gorontalo

II. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. SDN 2 LION : TAHUN 2004 – TAHUN 2010
2. SMP NEGERI LION : TAHUN 2010 – TAHUN 2013
3. PKBM TAMAN PENDIDIKAN GORONTALO : TAHUN 2013 – TAHUN 2016