

DETERMINASI EVALUASI KINERJA DAN LOYALITAS TERHADAP PROMOSI JABATAN (STUDI KASUS SALAH SATU PERUSAHAAN DI PANGKEP SULAWESI SELATAN)

Hastuti Mulang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia Makassar

e-mail: mulanghastuti@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana loyalitas karyawan dan evaluasi kinerja berperan dalam keputusan promosi karir. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Menggunakan persamaan slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 85 responden yang berasal dari karyawan PT Prima Karya Manunggal, Pangkep Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden, pengukuran data dilakukan melalui penggunaan skala Likert lima poin yang mengukur lima belas indikator yang berasal dari tiga variabel berbeda. Metode analisis yang dilakukan adalah dengan metode regresi linier berganda yang sebelumnya telah melalui uji kelayakan data dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel evaluasi kinerja dan loyalitas karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Pada pengujian secara parsial, diketahui bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang dominan terhadap promosi jabatan.

Kata kunci : Evaluasi Kinerja, Loyalitas Karyawan, Promosi Jabatan

Abstract

This study aimed to determine how employee loyalty and performance evaluation influence career advancement decisions. The quantitative method with non-probability sampling and a purposive sampling strategy is employed for the investigation. Using the Slovin equation, a sample of 85 employees from PT Prima Karya Manunggal, Pangkep, South Sulawesi was obtained. By providing questionnaires to responders, data was gathered. Using a five-point Likert scale, fifteen indications generated from three different factors were measured. The utilized analytical method is multiple linear regression, which has undergone a data feasibility test and a classical assumption test. The results indicated that the variables of performance evaluation and employee loyalty had a favorable and statistically significant impact on career advancement. In limited testing, it has been determined that employee loyalty has a significant impact on promotion.

Keywords : Performance Evaluation, Employee Loyalty, Career Advancement Decision

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perusahaan yang semakin pesat dewasa ini mengharuskan organisasi mengevaluasi berbagai aspek produksi, salah satunya adalah sumber daya manusia (human resources). Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kelangsungan hidup suatu usaha. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh sebuah bisnis. Setiap bisnis harus mampu mengelola sumber dayanya seefisien mungkin untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan tetap kompetitif. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi yang berkualitas, berkomitmen tinggi, dan profesional terhadap organisasi; sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional diperhitungkan ketika memutuskan suatu posisi di dalam suatu organisasi. Modal dan sumber daya alam tidak berbeda. Mengikuti penegasan Handayani dan Hardianti (2020) bahwa karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga, bisnis harus memiliki pemimpin yang dapat memotivasi dan

mengarahkan personel untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus terus tumbuh dan tetap kompetitif untuk tetap bertahan dalam bisnis.

Untuk menghadapi era globalisasi, sumber daya manusia atau karyawan memainkan peran yang lebih besar dalam operasi perusahaan. Semua eksekutif perusahaan yang dapat mencapai tujuannya adalah mereka yang memandang sumber daya manusia sebagai aset dan diatur oleh arahan perusahaan. Oleh karena itu, bisnis harus memilih cara terbaik untuk mengembangkan staf mereka untuk mendukung kesuksesan perusahaan, serta bagaimana meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin perusahaan harus memotivasi karyawannya dengan mengembangkan sumber daya manusia, salah satunya adalah promosi. Melalui perolehan promosi, karyawan harus selalu memperhatikan, memeriksa kualitas pekerjaannya, dan dihargai oleh atasan dan karyawan yang dibutuhkan dalam organisasi sehingga dapat memberikan tingkat output yang tinggi. Tujuan promosi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi. Evaluasi prestasi kerja dan loyalitas karyawan menjadi tolak ukur pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Nurhayati dan Supomo (2018), promosi adalah pemindahan personel ke posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi, yang meningkatkan wewenang dan tanggung jawabnya serta disertai dengan peningkatan kewajiban, hak, status, dan penghasilan. Flippo, dalam Nurhayati dan Supomo (2018), mendefinisikan promosi sebagai perpindahan ke posisi dengan tugas dan kedudukan yang lebih besar. Biasanya, semakin tinggi pekerjaan, semakin besar kenaikan upah/gaji lainnya, namun hal ini tidak selalu terjadi. Promosi di berbagai perusahaan biasanya tergantung pada kinerja karyawan, sehingga jika karyawan telah berprestasi dengan baik, mereka pasti akan dipromosikan. Dalam membuat keputusan promosi, berbagai faktor harus dipertimbangkan; apabila salah mengambil keputusan dalam melakukan suatu promosi maka akan mengakibatkan efek samping yang negatif bagi karyawan dan perusahaan yang kesemuanya akan mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan dan tidak tercapainya tujuan produktivitas perusahaan.

Mathis dan Zainal (2014) menggambarkan penilaian kinerja karyawan sebagai evaluasi seberapa baik orang melakukan pekerjaan mereka relatif terhadap seperangkat kriteria. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Dewi dan Sungkono (2017), prestasi kerja merupakan konsekuensi dari karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan kejujuran, pengalaman, bakat, dan manajemen waktu. Dalam mengevaluasi kinerja karyawan, seorang pemimpin perusahaan harus dapat menentukan tingkat keterampilan dan potensi karyawan, yang akan diperhitungkan untuk menentukan promosi, transfer, penempatan, dan kompensasi. Seorang manajer harus dapat menilai kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui metode penilaian kinerja. Dari hasil ini, organisasi dapat merancang rencana sumber daya manusia yang lengkap untuk masa depannya. Perencanaan sumber daya manusia secara keseluruhan berbentuk garis atau promosi karyawan.

Loyalitas merupakan salah satu komponen dalam promosi karena mereka yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi dianggap mampu memberikan prestasi yang maksimal untuk memenuhi tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016), loyalitas atau loyalitas karyawan adalah suatu kondisi yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yang menyangkut loyalitas dalam melaksanakan pekerjaan, jabatan, dan tugas organisasinya. Oleh karena itu, salah satu aspek terpenting dari sebuah perusahaan adalah loyalitas karyawan; jika tidak ada loyalitas, perusahaan tidak akan dapat beroperasi secara

efektif dan akan mengalami keterlambatan dalam mencapai tujuannya. Jika loyalitas setiap karyawan terhadap perusahaan meningkat, itu menunjukkan bahwa karyawan tersebut sadar akan komitmennya dan akan mencurahkan keahliannya untuk pertumbuhan perusahaan.

Untuk menegaskan fenomena yang berkaitan dengan penelitian, diperlukan landasan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan dieksplorasi oleh peneliti, serta memberikan temuan-temuan untuk rumusan pertanyaan yang diajukan dan perencanaan penelitian. Teori yang digunakan bukan hanya pendapat penulis atau masyarakat, tetapi teori yang telah diuji kebenarannya secara ketat.

Penilaian kinerja adalah proses menentukan dan menyampaikan kepada karyawan bagaimana kinerja mereka dalam pekerjaan mereka, serta, idealnya, mengembangkan rencana karir. Sikula dalam Nurhayati dan Supomo (2018) mendefinisikan penilaian sebagai perkiraan atau penentuan nilai, kualitas, atau status barang, orang, atau entitas lain. Penilaian kinerja, bagaimanapun, adalah pemeriksaan sistematis pekerjaan selesai karyawan yang ditujukan untuk pertumbuhan karyawan. Oleh karena itu, karyawan termotivasi oleh prospek kemajuan di masa depan.

Subyek evaluasi kinerja tidak akan dipisahkan dari pembahasan prestasi kerja, karena prestasi kerja merupakan aspek yang paling esensial dari perilaku kerja. Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seseorang secara proporsional dengan persyaratan pekerjaan yang dilakukannya. Apakah tujuan perusahaan telah ditetapkan atau tidak ditentukan oleh kinerja perusahaan. Sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki tujuan; mencapai tujuan itu akan menjamin kelangsungan hidupnya. Namun, kendala dapat terjadi yang menghalangi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk menghindari ini. Oleh karena itu, bisnis harus memotivasi staf mereka sehingga mereka dapat mencapai kesuksesan dan kinerja sebanyak mungkin.

Tidak terpisahnya sikap kerja dan loyalitas dari kinerja aktivitas kerja memungkinkan orang untuk secara konsisten melakukan tugasnya dengan baik. Jika loyalitas tinggi, niscaya akan memberikan efek menguntungkan pada semangat kerja, produktivitas, kepuasan kerja, dan keinginan untuk terus bekerja pada perusahaan. Biasanya, sebuah perusahaan akan memprioritaskan karyawan atau karyawan untuk memperoleh tingkat loyalitas tertinggi, tetapi mereka jarang mempertimbangkan keinginan karyawannya.

Menurut Sudimin dalam Wilianto (2019), loyalitas karyawan adalah keinginan seorang karyawan untuk mencurahkan seluruh ide, waktu, pengetahuan, dan kemampuannya untuk pencapaian semua tujuan perusahaan, untuk melindungi semua rahasia perusahaan di dalam perusahaan, dan untuk menahan diri dari melakukan sesuatu yang merugikan organisasi. Sedangkan orang perseorangan masih dipekerjakan oleh suatu perusahaan. Mondy, sebagaimana dikutip dalam Farida dan Oetomo (2016), mendefinisikan loyalitas sebagai keterikatan yang mengidentifikasi psikologi individu dalam pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan dipersepsikan sebagai citra diri yang utuh baginya di perusahaan. Lebih lanjut, dapat disebut sebagai aktivitas masa lalu di perusahaan.

Karyawan yang berusaha untuk perbaikan terus-menerus akan menerima pendapatan yang lebih besar, menempati posisi tingkat yang lebih tinggi, dll. Promosi telah menjadi sesuatu yang didambakan oleh semua karyawan. Karena kemajuan personel akan memberikan manfaat yang diinginkan. Organisasi yang telah mempromosikan posisi menunjukkan kinerja mereka yang luar biasa. Sebagai hasil dari promosi tersebut,

karyawan akan menerima peran penting di dalam organisasi dan menjadi sesuatu yang selalu diinginkan karyawan.

Promosi seorang karyawan menumbuhkan pengakuan dan kepercayaan pada bakat dan kualifikasinya untuk posisi yang lebih tinggi. Dengan promosi muncullah peningkatan otoritas, posisi sosial, dan pendapatan, disamping kewajiban seseorang. Menurut Hasibuan dalam Nurhayati dan Supomo (2018), promosi adalah perpindahan personel ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, yang meningkatkan wewenang dan tanggung jawab mereka dan disertai dengan peningkatan kewajiban, hak, status, dan pendapatan. Promosi, sebagaimana didefinisikan oleh Sikula dalam Nurhayati dan Supomo (2018), adalah perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lain yang disertai dengan kenaikan kompensasi atau prestise.

Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah penelitian yang jawabannya tidak memadai. Oleh karena itu, harus diuji secara empiris. Melalui framing isu, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: (1) Evaluasi kinerja memiliki dampak positif pada promosi. Dan, (2) Loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap promosi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Prima Karya Manunggal, Pangkep, Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara kepada staff / karyawan PT. Prima Karya Manunggal melalui dokumen-dokumen pertanyaan yang dibentuk melalui operasional variabel yang akan diisi. Dalam penelitian ini, kami mengadopsi strategi random sampling. Digunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis. Data akan diuji melalui serangkaian tes, termasuk uji asumsi klasik, dan uji validitas dan reliabilitas, untuk mengolah serangkaian pertanyaan penelitian. Alat analisis yang digunakan yakni SPSS v 26, penggunaan aplikasi ini memungkinkan untuk mengolah data penelitian dan menyajikannya secara langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan Tabel yang ditampilkan dibawah ini, terlihat bahwa nilai r_{Hitung} yang dihasilkan dari pernyataan variabel Penilaian Prestasi (X1) memiliki nilai r_{Hitung} diatas r_{Tabel} yakni senilai 0.2133 atau $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan valid dan dapat diuji pada pengujian selanjutnya. Tabel tersebut juga menguji validitas instrument Loyalitas Karyawan (X2) dengan harapan memperoleh $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$. Dan jika disimpulkan, bahwa instrument yang terdapat pada variabel Loyalitas Karyawan dinyatakan valid. Selanjutnya, dilihat pada Tabel 1 semua instrumen berkaitan dengan pernyataan Promosi Jabatan (Y) dinyatakan valid dimana nilai $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$. Dengan ini maka pengujian dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya. Tabel pengujian validitas disampaikan pada table di bawah.

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.891**	0.2133	Valid
X1.2	0.899**		Valid
X1.3	0.914**		Valid
Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.890**	0.2133	Valid

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.2	0.844**		Valid
X2.3	0.789**		Valid
X2.4	0.801**		Valid
Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.693**	0.2133	Valid
Y2	0.751**		Valid
Y3	0.715**		Valid
Y4	0.773**		Valid
Y5	0.798**		Valid
Y6	0.619**		Valid
Y7	0.597**		Valid
Y8	0.750**		Valid

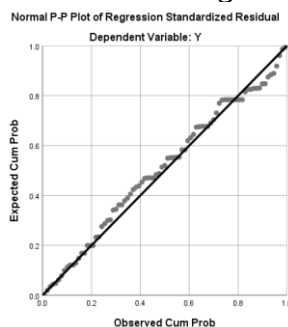
No.	Varibel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Penilaian Prestasi Kerja (X1)	0.891	Reliabel
2.	Loyalitas Karyawan (X2)	0.850	Reliabel
3.	Promosi Jabatan (Y)	0.867	Reliabel

Sumber Tabel 1 Data Diolah Peneliti (2022)

Pada pengujian secara reliabilitas, data menunjukkan nilai cronbach's alpha pada setiap variabel bernilai lebih besar dari 0.60 yang dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini handal. Dengan kata lain, disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini akan mampu memperoleh data yang konsisten, sehingga dapat diproses lebih lanjut.

Pengujian berikutnya yakni uji asumsi klasik yang diwakili oleh uji normalitas dengan probality plot, yang dapat melihat penyebaran titik dimana sumbu diagonal grafik. Yang diartikan data tersebar disekitaran garis diagonal, mengikuti arah garis diagonal dan dengan kesimpulan bahwa regresi tersebut terpenuhi normalitasnya.

Uji asumsi klasik berikutnya yakni uji multikolinearitas, diperoleh nilai VIF pada variabel dependen Prestasi Kerja sebesar 2.010 dan variabel dependen Loyalitas sebesar 2.010 yang artinya VIF hasilnya lebih kecil dari 10. Nilai toleransi terhadap variabel penilaian prestasi (X1) sebesar 0.497 dan loyalitas karyawan (X2) sebesar 0.497 yang dimana hasilnya lebih besar dari 0.01. Jika ditarik kesimpulan, pada adata yang diolah ini tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen.



Gambar 1 Uji Normalitas dan Multikolinearitas

Pengujian kelayakan data yang diwakili dengan uji validitas dan uji reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik yang diwakili oleh uji normalitas dan multikolinearitas telah dilakukan, hasil pada kedua pengujian tersebut menandakan bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat diolah lebih lanjut ke pengujian hipotesis. Berikut ditampilkan pada tabel 2 mengenai uji regresi linier berganda.

Tabel 2 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.654	2.590		2.955	.004
	X1	.508	.238	.222	2.139	.000
	X2	1.116	.201	.576	5.553	.000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Sumber Tabel 2 Data Diolah Peneliti (2022)

Sedangkan Uji Simultan (Uji F) pada penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut ;

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	989.857	2	494.929	52.512	.000 ^b
	Residual	772.849	82	9.425		
	Total	1762.706	84			

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas karyawan, Prestasi kerja

Sumber Tabel 3 Data Diolah Peneliti (2022)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil pengujian regresi linier berganda, dimana dapat diinterpretasikan sebagai berikut ;

1. Nilai Constant sebesar 7.654, yang berarti jika variabel independen yang merupakan Penilaian Prestasi (X1) dan Loyalitas (X2) adalah 0 maka promosi jabatan bernilai sebesar 7.654.
2. Nilai koefisien regresi Penilaian Prestasi (X1) sebesar 0.508, artinya bahwa apabila variabel Penilaian Prestasi (X1) meningkat dengan asumsi variabel Loyalitas (X2) konstan, maka Promosi Jabatan (Y) akan meningkat. Sedangkan,
3. Nilai koefisien regresi Loyalitas (X2) sebesar 1.116 yang artinya bahwa jika variabel Loyalitas (X2) meningkat dengan asumsi variabel Penilaian Prestasi (X1) konstan, maka Promosi jabatan akan meningkat.

Adapun, pada uji simultan (tabel 3) yang jika dilihat pada F Tabel yang bernilai 3.11 yang jika dibandingkan dengan F_{hitung} senilai 52.512. Maka, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $52.521 > 3.11$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Dimana, artinya seluruh variabel independen Prestasi Kerja dan Loyalitas secara Bersama-sama memengaruhi variabel dependen dalam hal ini adalah Promosi jabatan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Evaluasi Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kab. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan

Hipotesis pertama yang diberikan dalam penelitian ini adalah bahwa evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Prima Karya Manunggal Kab. Pangkep. Hasil signifikansi variabel penilaian prestasi kerja (X1) adalah 0.000 yang menunjukkan bahwa hasil tersebut lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0.05 selain itu, jika dilihat pada uji t maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau 2.139 lebih besar dari 1.98932. Oleh karena itu, secara parsial evaluasi prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap variabel promosi jabatan.

Bagaimana dengan **Loyalitas Karyawan Mempengaruhi Promosi**, maka jika dilihat dari Hipotesis kedua yang diberikan dalam penelitian ini adalah bahwa loyalitas karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kab. Pangkep memiliki efek positif dan signifikan terhadap promosi. Hasil signifikansi variabel loyalitas karyawan (X2) adalah 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yakni 5.553 lebih besar dari 1.98932 yang dengan demikian dapat dinyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap variabel yang berkaitan dengan promosi jabatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap pekerja di PT. Prima Karya Manunggal Kab. Pangkep, pemeriksaan tersebut menyangkut evaluasi kinerja karyawan serta komitmennya terhadap perusahaan dalam rangka mendapatkan promosi. Sehingga diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Evaluasi prestasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kenaikan pangkat pada PT. Prima Karya Manunggal Kab. Pangkep. Di PT. Prima Karya Manunggal Kab. Pangkep, loyalitas karyawan (X2) merupakan faktor yang berperan positif dan substansial dalam proses promosi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka terdapat saran dan masukan dari peneliti sebagai berikut: (1) Dalam melakukan atau melaksanakan promosi jabatan, PT. Prima Karya Manunggal Kab. Pangkep harus lebih memperhatikan evaluasi prestasi kerja jika dibandingkan dengan loyalitas karyawan. Meskipun pada penelitian ini nilai variabel Loyalitas lah yang lebih berpengaruh dibandingkan dengan Penilaian Kinerja. Kedepan, sebaiknya ada regenerasi sumber daya manusia di dalam organisasi yang menjadi standar bagi pengembangan sumber daya manusia, untuk kepentingan keberlanjutan. Sedangkan, (2) Peneliti berharap agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bersama dengan penelitian-penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya, sehingga dapat menambah pengetahuan pembaca serta menambahkan variabel lainnya untuk digunakan pada penelitian berikutnya seperti OCB – Organizational Citizenship Behavior.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Yulia dan Wardhana, Aditya 2018. *Analisis Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan Pada Kiri Social Bar Bandung*, (Online) (<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6938>),
- Arifin, J. 2017. *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Budiarti, Isnar dan Tiana, Dewi. 2018. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kopetensi, Karyawan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung*. (https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2004/13/UNIKOM_Tiana%20Dewi_ARTIKEL).
- Bandari, Supra Ani. 2016. *Peranan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan*. Palembang: Jurusan Administrasi Bisnis Politik Negeri Sriwijaya Palembang.
- Dewi, Iga Manuati dan Sungkono, Sandra Wijayanti. 2017. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawaihawan coco Group*. (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28758/18229>),
- Farida, Tara Anesia dan Oetomo, Widi Hening .2016. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Elang Samudra* (<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/564>),
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss Imb 25, Edisi 9*. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss Imb 23*. Semarang : UNDIP
- Handayani dan Hardianti, St. 2020. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan*, (Online), (<https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/BJRM/article/view/244/181>),
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Magdalena, Betty dan Purwaningsih, Amalia. 2017. *Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan*, (Online) (<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/viewFile/721/45>
- Mardiatmoko, Gun. 2020. *Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari*

Muda.(Online). (<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/barekeng/article/view/1872>.)

Nurhayati Eti dan Supomo R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

-----, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Wilianto, Hendry. 2019. *Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti*, (Online) (<https://media.neliti.com/media/publications/287028-pemetaanloyalitas-karyawan-pt-mitra-tri-a54cc83e.pdf>)

Hidayat, M., Musa, C. I., Haerani, S., & Sudirman, I. (2015). The Design of Curriculum Development Based on Entrepreneurship through Balanced Scorecard Approach. *International Education Studies*, 8(11), 123-138.