

Pengaruh Loyalitas Dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Koperasi Peternak Garut Selatan

Paroli^{1✉}¹Universitas Sebelas April Sumedangparoli.feb@unsap.ac.id

Abstract

This research departs from a phenomenon regarding employee promotions at the South Garut Breeders Cooperative (KPGS) which tend to be less than optimal. The phenomenon that occurs certainly has a cause, including loyalty and work performance. The purpose of this research is to determine the influence of Loyalty and Work Performance on Position Promotion at KPGS. The population and sample in this research were employees, totaling 39 respondents. The method used in research is descriptive and associative. Based on data analysis, information was obtained that this research instrument was declared valid because it had a value greater than the r table of 0.300 and was declared reliable because it had a Cronbach's alpha value greater than 0.600. From the results of the correlation test, it is clear that Loyalty and Work Performance have a positive influence on Position Promotion with an r value of 0.767 for loyalty and 0.783 for work performance, while the coefficient of determination is 30.2% while the remaining 69.8% is influenced by other factors. which was not examined in this study. Based on hypothesis testing using both the t test and f test, there is a positive and significant influence between loyalty and work performance on job promotion, both partially and simultaneously.

Keywords: Employee Promotion, Loyalty, Work Performance, Position Promotion, South Garut Breeders Cooperative.

Abstrak

Penelitian ini berangkat dari suatu fenomena tentang promosi jabatan karyawan pada Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) yang cenderung kurang optimal. Fenomena yang terjadi tentu ada penyebabnya, diantaranya disebabkan oleh loyalitas dan prestasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Loyalitas dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di KPGS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang jumlahnya sebanyak 39 orang responden. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif dan asosiatif. Berdasarkan analisis data diperoleh keterangan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0,300 dan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,600. Dari hasil uji korelasi diperoleh keterangan bahwa Loyalitas dan Prestasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Promosi Jabatan dengan nilai r sebesar 0,767 untuk loyalitas dan 0,783 untuk prestasi kerja, sedangkan koefisien determinasinya sebesar 30,2% sedangkan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji hipotesis baik menggunakan uji t dan uji f terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Jabatan Karyawan, Loyalitas, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan. Koperasi Peternak Garut Selatan.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pada era globalisasi setiap perusahaan pastinya dihadapkan pada sebuah persaingan, baik persaingan sesama perusahaan lokal maupun perusahaan internasional. Untuk menghadapi permasalahan tersebut dan agar perusahaan mampu bertangan, tentu perlunya sebuah dukungan dari sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dan memiliki tanggung jawab [1]. Sumber daya manusia (SDM) adalah harta atau aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia [2]. Dengan demikian sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset paling penting bagi sebuah perusahaan, sehingga hal tersebut mendorong perusahaan juga harus memiliki pemimpin yang

mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi [3].

Untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya, perusahaan dituntut secara terus menerus bersaing dan mengembangkan diri karyawannya. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk pengembangan diri karyawan adalah dengan promosi jabatan [4]. Promosi jabatan bagian dari sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi [5].

Sejalan dengan pernyataan tersebut, dengan perusahaan memperhatikan promosi, maka karyawan akan selalu memperhatikan, memeriksa kualitas pekerjaannya, dan akan merasa dihargai oleh atasan dan karyawan senantiasa memberikan tingkat *output* yang tinggi [6]. Karyawan yang sering dipromosikan mendapat nilai yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya dan dipandang lebih memiliki komitmen yang tinggi untuk tidak meninggalkan perusahaan [7]. Dalam melakukan promosi jabatan tentunya perusahaan memiliki prosedur dan indikator-indikator tersendiri sebelum menetapkan seorang karyawan layak untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya [8]. Dengan demikian, Karyawan yang menginginkan promosi jabatan diharuskan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena promosi jabatan ini didasari oleh berbagai faktor seperti prestasi kerja dan loyalitas karyawan, serta dengan promosi jabatan maka tugas dan tanggung jawab karyawan akan lebih besar [9].

Kedua aspek ini memiliki pengaruh terhadap program promosi jabatan. Apabila prestasi kerja seorang karyawan baik pada waktu (periode tertentu), kondisi tersebut menjadi sebuah dasar pertimbangan bagi karyawan tersebut untuk layak dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi [10]. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat diketahui setelah ia melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga perusahaan dapat memberikan imbalan yang sepiantasnya atas prestasi kerja tersebut [11]. Penilaian prestasi kerja bagian dari proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seorang karyawan. Selain itu juga, dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [12].

Selain prestasi kerja kesuksesan suatu perusahaan salah satunya dapat terlihat dari tingkat loyalitas karyawannya, dimana tingkat loyalitas mengacu pada komitmen seseorang di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi berarti memiliki tingkat etos kerja yang tinggi pula terhadap perusahaan di tempat ia bekerja [13]. Selain itu, karyawan yang memiliki Loyalitas yang kuat menjadi landasan untuk membantu perusahaan meningkatkan kualitasnya, sehingga karyawan yang loyal akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya [14].

Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Promosi Jabatan Staf F&B Departemen Harris Hotel & Residences Riverview Kuta [15]. Penulis sendiri melakukan penelitian di salah satu koperasi yang ada di Kabupaten Garut, yaitu Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS). Dalam penelitian ini diperoleh data promosi jabatan yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Promosi Jabatan di Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS)

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Promosi	Persentase
2013	79	2	2,5%
2014	77	1	1,3%
2018	71	1	1,4%
2019	71	1	1,4%
2020	71	1	1,4%
2021	69	2	2,9%

Hasil dari pengamatan peneliti bahwa masih kurang efektifnya promosi jabatan yang dilakukan oleh Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) pada faktor prestasi kerja. Hal ini disebabkan karena masih terdapat karyawan yang belum paham dengan uraian pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal dan tidak memenuhi persyaratan untuk dipromosikan. Selain itu masih kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan hal tersebut mencerminkan sikap yang tidak loyal terhadap perusahaan, sehingga pelaksanaan promosi jabatan ini dilakukan pada tahun-tahun tertentu dan di sesuaikan dengan kebutuhan yang ada.

2. Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan ini, metode yang digunakan peneliti adalah menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan metode kuantitatif. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu loyalitas dan prestasi kerja. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah promosi jabatan.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yang dibutuhkan seperti gambaran objek penelitian meliputi sejarah singkat, letak geografis, visi dan misi, serta nilai-nilai dari Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS). Sedangkan data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau diukur dengan angka, dalam hal ini data tentang loyalitas, prestasi kerja, promosi jabatan yang diperoleh dari tabulasi jawaban responden pada saat penyebaran kuesioner.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang ada di bagian unit *Milk Treatment*, Pakan Ternak, Keswan. Terhitung populasinya adalah sebanyak 39 orang responden. Sehingga penulis memutuskan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada di Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) sebanyak 39 orang yang dijadikan responden. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu suatu analisis data dengan menggunakan rumus statistika berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis Uji Koefisien Korelasi Sederhana, Uji Koefisien Korelasi Berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas loyalitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Loyalitas

No	Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1	P01	0,426	0,038	Valid
2	P02	0,571	0,308	Valid
3	P03	0,618	0,308	Valid
4	P04	0,507	0,308	Valid
5	P05	0,525	0,308	Valid
6	P06	0,665	0,308	Valid
7	P07	0,404	0,308	Valid
8	P08	0,571	0,308	Valid
9	P09	0,737	0,308	Valid
10	P010	0,732	0,308	Valid

Hasil uji validitas prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

No	Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1	P01	0,735	0,308	Valid
2	P02	0,734	0,308	Valid
3	P03	0,595	0,308	Valid
4	P04	0,595	0,308	Valid
5	P05	0,635	0,308	Valid
6	P06	0,495	0,308	Valid
7	P07	0,516	0,308	Valid
8	P08	0,640	0,308	Valid
9	P09	0,595	0,308	Valid
10	P010	0,444	0,308	Valid

Hasil uji validitas promosi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

No	Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Ket
1.	P01	0,435	0,308	Valid
2.	P02	0,435	0,308	Valid
3.	P03	0,557	0,308	Valid
4.	P04	0,430	0,308	Valid
5.	P05	0,384	0,308	Valid
6.	P06	0,358	0,308	Valid
7.	P07	0,552	0,308	Valid
8.	P08	0,411	0,308	Valid
9.	P09	0,359	0,308	Valid
10.	P010	0,541	0,308	Valid
11.	P011	0,657	0,308	Valid
12.	P012	0,514	0,308	Valid
13.	P013	0,406	0,308	Valid
14.	P014	0,405	0,308	Valid
15.	P015	0,443	0,308	Valid

Hasil uji validitas promosi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	10

Hasil uji reliabilitas prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

Hasil uji reliabilitas promosi jabatan dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	15

Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Antara Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.302	.263	2.913	1.410

Dimana konstan a adalah *Predictors: (Constant)*, PrestasiKerja-X2, Loyalitas-X1. Sedangkan konstan b berarti *Dependent Variable: PromosiJabatan-Y*. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.302	.263	2.913	1.410

Dimana konstan a adalah *Predictors: (Constant)*, PrestasiKerja-X2, Loyalitas-X1. Sedangkan konstan b adalah *Dependent Variable: PromosiJabatan-Y*. Dari Tabel 9 tersebut, didapatkan hasil KD dalam Persamaan 1.

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,550 \times 100\% \quad (1)$$

$$= 0,302 \times 100\% = 30,2\%$$

Didapatkan hasil uji hipotesis yang dapat terlihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji F Antara Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

ANOVA ^a						
Model		SoS	Df	MS	F	Sig.
1	Regression	132.321	2	66.160	7.794	.002 ^b
	Residual	305.577	36	8.488		
	Total	437.897	38			

Dimana SoS adalah *sum of squares* dan MS adalah *mean square*. Konstan a adalah *Dependent Variable: Promosi Jabatan* sedangkan konstan b adalah *Predictors: (Constant)*, PrestasiKerja, Loyalitas. Hasil uji hipotesis tersebut memiliki ketentuan dimana jika thitung > ttabel, atau nilai signifikan < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima, dan jika thitung < ttabel, atau nilai signifikan < 0,05 maka H3 ditolak dan H0 diterima. Dalam penelitian ini, ttabel yang digunakan berdasarkan Persamaan 2.

$$F_{tabel} = f(k; n - k1) \quad (1)$$

$$= (2; 39 - 2 - 1) = (2; 36)$$

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada

Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS). Sesuai dengan hasil pengujian uji T (Parsial) bahwa hipotesis H1 diterima, yang artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara loyalitas terhadap promosi jabatan. Sejalan dengan teori dan hasil penelitian yang telah disampaikan pada pembahasan sebelumnya, yang menyatakan bahwa variabel loyalitas memiliki pengaruh positif terhadap promosi jabatan.

Banyak studi yang membahas mengenai loyalitas dan pengaruhnya terhadap variabel promosi jabatan. Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, karena karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi dianggap mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan [16]. Penelitian lain mendapatkan hasil bahwa motivasi yang diberikan pimpinan akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dimana tingkat loyalitas karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap promosi jabatan [17]. Penelitian yang berbeda mendapatkan hasil bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, dimana loyalitas kerja merupakan salah satu faktor timbulnya promosi jabatan [18].

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan bahwa pengaruh prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan pada Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS). Sesuai dengan hasil pengujian uji T (Parsial) bahwa hipotesis H2 diterima, yang artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Sejalan dengan teori dan hasil penelitian yang telah disampaikan pada pembahasan sebelumnya, yang menyatakan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap promosi jabatan.

Banyak studi membahas mengenai prestasi kerja dan pengaruhnya terhadap promosi jabatan. Sebuah penelitian menyebutkan bahwa prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan, dimana dengan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang seorang karyawan untuk dipromosikan [19]. Seorang karyawan dapat dipromosikan selama karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya [15]. Penelitian berbeda mendapatkan hasil bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja oleh [20].

Berdasarkan hasil analisis perhitungan uji T yang telah dilakukan serta pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh loyalitas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan secara parsial, dapat dijelaskan bahwa loyalitas dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di Koperasi

Peternak Garut Selatan (KPGS). Begitu pula berdasarkan hasil analisis uji F menyatakan bahwa loyalitas dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan serta memiliki hubungan positif secara simultan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu [21]. Simpulannya ialah signifikan variabel penilaian prestasi kerja serta variabel loyalitas kerja pada variabel promosi jabatan.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS). Hal tersebut menunjukkan jika seorang karyawan memiliki loyalitas tinggi, maka akan mempunyai peluang kesempatan lebih besar untuk mendapatkan promosi jabatan. Di sisi lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS). Hal tersebut menunjukkan jika seorang karyawan menghasilkan prestasi kerja yang baik, maka akan mempunyai peluang kesempatan lebih besar untuk mendapatkan promosi jabatan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa loyalitas dan prestasi kerja berpengaruh positif bersama-sama secara simultan terhadap promosi jabatan pada Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS). Dengan demikian, disimpulkan bahwa variabel loyalitas dan prestasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan promosi jabatan di Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS).

Daftar Rujukan

- [1] Hastady, D. R. G., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja serta loyalitas terhadap promosi pegawai. *INOVASI*, 17(1), 158-164.
- [2] Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- [3] Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manaj. Unud*, 6(4).
- [4] Handayani, H. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 3(2), 33-40. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v3i2.244>
- [5] Siska, A. D., & Suryalena, S. (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*, 4(2), 7823-7830.
- [6] Mulang, H. (2022). Determinasi Evaluasi Kinerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Salah Satu Perusahaan di Pangkep Sulawesi Selatan). *AkMen JURNAL ILMIAH*, 19(1), 111-119. <https://doi.org/10.37476/akmen.v19i1.3064>
- [7] Paais, M. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Tabungan Negara Ambon. *Jurnal Eksekutif*, 16(2), 399-414.
- [8] Santoso, T. I., & Taufik, R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan

- Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia Dengan Metode SEM-PLS. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 1(1), 1-9. <https://doi.org/10.56869/jmec.v1i1.310>
- [9] Dharma, I. G. A. P. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Pada Prime Plaza Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 1028-1048. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p11>
- [10] Wibawa, Y., Novandalina, A., & Budiyo, R. (2023, December). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Skadron-31/SERBU Di Kota Semarang. In *E-Prosidings Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* (Vol. 3, No. 1, pp. 293-299).
- [11] Finthariasari, M., & Sari, D. P. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bank Bengkulu Cabang Utama. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3), 227-240. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1158>
- [12] Prasetyo, T. D., Hariasih, M., & Sari, H. M. K. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 3(2), 114-135. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v3i2.1891>
- [13] Yazid, Y. (2006). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 8(2). <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol8.iss2.art5>
- [14] Dewi, T. S., Ekowati, S., & Arianto, T. (2021). DAMPAK PRESTASI KERJA, SENIORITAS, DAN LOYALITAS TERHADAP PROMOSI JABATAN. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, Vol, 2(1). <https://doi.org/10.36085/jems.v2i1.1383>
- [15] Yuliantari, N. P. E., Wijaya, N. S., & Kuntariati, U. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Staff F&B Departemen. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(9), 2021-2036. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i9.541>
- [16] Pratimi, D. M., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada The Jayakarta Bali Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).
- [17] Hidayat, R., & Mukminin, A. (2020). Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 4(2), 114-122. <https://doi.org/10.26460/md.v4i2.8577>
- [18] Dewi, T. S., Ekowati, S., & Arianto, T. (2021). Dampak Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada PT. BankBengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(1), 112-122. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i1.1383>
- [19] Usman, B. (2017). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, (54).
- [20] Herijanto, P., Fiernaningsih, N., & Santoso, E. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 13(1), 34-39. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v13i1.62>
- [21] Prayitno, E., Natalina, C., & Sitorus, F. Y. (2023). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Bagian Produksi Rigid Box terhadap Promosi Jabatan pada PT. Satyamitra Kemas Lestari Tbk. *Buletin Ekonomi*, 8(2), 43-65. <https://doi.org/10.33541/buletin%20ekonomi.v8i2.5306>