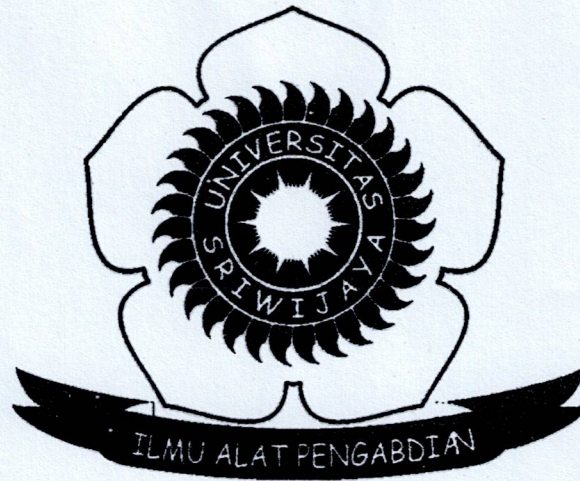


**PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN OGAN ILIR**



Skripsi Oleh:

**AMMELIA MEILIZA**

**01011281924222**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN**

**TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN OGAN ILIR**

Disusun oleh :

Nama : Ammelia Meiliza

Nim : 01011281924222

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

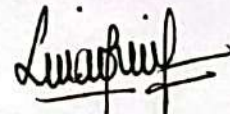
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Disetujui untuk digunakan dalam kajian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal: 04/07 - 2023

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN OGAN ILIR

Disusun oleh:

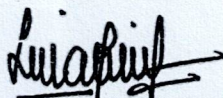
Nama : Ammelia Meiliza  
Nim : 01011281924222  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 01 Agustus 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.


Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 01 Agustus 2023

Ketua

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,  
Ketua Jurusan



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Ammelia Meiliza  
NIM : 01011281924222  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

“Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir”.

Pembimbing

Ketua : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
Anggota : Nia Meitisari, S.E., M.Si  
Anggota : Ammelia Meiliza

Tanggal Ujian : 01 Agustus 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Indralaya, 01 Agustus 2023

Pembuat Pernyataan



Ammelia Meiliza  
NIM. 01011281924222

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Small progress is still a progress. So, keep going!”*

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۞

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan,  
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”*

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

### **Skripsi ini kupersembahkan untuk:**

- Kedua Orang Tua Tercinta
- Keluarga Tercinta
- Teman-teman Seperjuangan
- Almamater

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas rahmat Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan pikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan serta dukungan, baik secara moral maupun materil dan banyak juga hambatan serta tantangan yang dihadapi dalam proses penyusunannya, akan atas kehendak yang maha kuasa hal tersebut dapat diatasi karena kerja keras, bimbingan, saran motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan sehingga dapat berguna bagi kita semua dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Indralaya, 01 Agustus 2023  
Penulis



Ammelia Meiliza  
NIM. 01011281924222

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Allah SWT** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. **Kedua orang tua tercinta, Bapak Adrian Virza dan Ibu Lesmanah** yang selalu mendoakan, membimbing, memberikan bantuan, dan juga dukungan tiada henti kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. **Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, IPU., ASEAN. Eng**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M dan Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2023-2027.
6. **Ibu Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D dan Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M.** selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2019-2023.
7. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.** selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas

kesabaran, perhatian, dan waktu yang telah disediakan untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan, motivasi, dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. **Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si** selaku Dosen Penguji Skripsi. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada beliau yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, dan masukan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. **Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) selama masa perkuliahan.
10. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama ini.
11. **Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhususnya Ibu Ambar dan Kak Helmi** yang telah membantu saya perihal administrasi selama perkuliahan.
12. **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir** yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. **Ibu Desi Fitriyanti, S.E., M.Si** yang telah membimbing, memberikan arahan, serta dukungan selama kegiatan magang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir.
14. **Kakak M. Rizki Wahyudi** yang selalu memberikan banyak bantuan, do'a, dan dukungan selama menjalani masa perkuliahan hingga sekarang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.



15. **Adik Zikir, Bubu, Ashy, Mocha dan Mochi** yang telah hadir, membuat hari-hari berwarna, dan menemani penulis dari awal pengerjaan skripsi hingga selesai.
16. Teman terbaik yang sudah seperti keluarga, **Della Octa Amelia dan Dwi Melinia** yang telah memberikan dukungan, do'a yang tiada henti-hentinya, serta telah menjadi tempat berbagi cerita sejak bangku SMA hingga sekarang.
17. Teman kuliah yang seperti saudara dan juga teman seperjuangan menuju S.E., **Grecia Adiarti Hasugian, Rizky Amalia, Nabila Firda, Miftahul Jannah, dan Nur Olivia Dwi Sepriani** yang telah melewati masa-masa kuliah bersama dan juga terima kasih sudah menjadi keluargaku di kampus yang selalu memberikan bantuan, dukungan, serta motivasi selama menjalani masa perkuliahan hingga sekarang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
18. Teman-teman selama penelitian, **Tim Magangers** yaitu **Charuni Septauli Sidabutar, Joshua Tridesfin Sinaga, Destiana Riyanti, dan RA Tanti Dealisti** yang telah memberikan dukungan dan bantuan sehingga penulis merasa bersyukur dan bahagia selama melakukan magang penelitian.
19. **Seluruh Mahasiswa/i Manajemen angkatan 2019** yang telah bersama-sama menjalani masa perkuliahan, terima kasih atas motivasi dan setiap bantuannya.
20. **Semua Pihak** yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung untuk menyelesaikan skripsi ini.

21. Terakhir, penulis ingin berterima kasih kepada **diri sendiri** yang telah berhasil melalui berbagai macam rintangan yang dilalui selama proses perkuliahan, walau sambil mengeluh tetapi tidak pernah menyerah.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang memberikan motivasi dalam bentuk moril maupun materil, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Indralaya, 01 Agustus 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ammelia Meiliza' with a stylized flourish at the end.

Ammelia Meiliza

NIM. 01011281924222

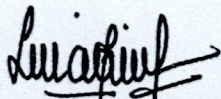
## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Ammelia Meiliza  
NIM : 01011281924222  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi  
Jabatan Pada Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)  
Kabupaten Ogan Ilir

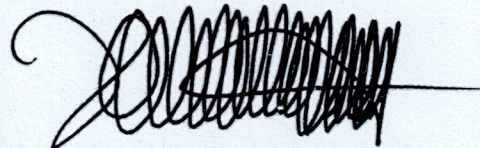
Telah diperiksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan disetujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## ABSTRAK

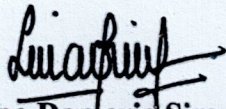
### **PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN OGAN ILIR**

**Oleh:**  
**Ammelia Meiliza**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang berjumlah 32 orang responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir.

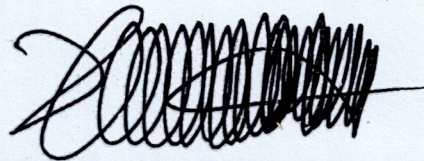
**Kata Kunci: Loyalitas Pegawai, Promosi Jabatan**

**Pembimbing**



**Lina Dameria Siregar, S.E., M.M**  
**NIP. 198909242019032021**

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
**NIP. 198907112018031001**

**ABSTRACT**

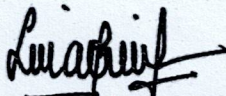
**THE EFFECT OF EMPLOYEE LOYALTY ON JOB PROMOTION AT  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN OGAN ILIR**

**By:**  
**Ammelia Meiliza**

*This study aims to determine and analyze the effect of employee loyalty on job promotion at Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Ogan Ilir Regency. This research uses quantitative methods. The population in this study were all Civil Servants (PNS) at Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Ogan Ilir Regency. The sample used in this study was taken using saturated sampling technique which amounted to 32 respondents. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple linear regression analysis methods as data analysis techniques. Based on the results of the analysis, it can be concluded that employee loyalty has a positive and significant effect on job promotion at Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Ogan Ilir Regency.*

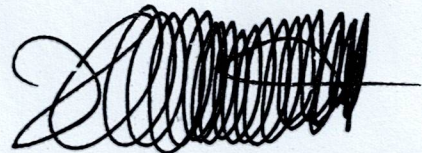
**Keywords: Employee Loyalty, Job Promotion**

**Advisor**



**Lina Dameria Siregar, S.E., M.M**  
**NIP. 198909242019032021**

**The Head of Management Department**



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
**NIP. 198907112018031001**

## RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Ammelia Meiliza  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Lahat, 19 Mei 2001  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Lingkungan I, RT 001, Kecamatan Tanjung Raja, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan.  
Alamat Email : [meilizaammelia@gmail.com](mailto:meilizaammelia@gmail.com)



### PENDIDIKAN FORMAL

Taman Kanak-Kanak : TK Rosi Palembang  
Sekolah Dasar : SDN 01 Tanjung Raja  
Sekolah Menengah Pertama : SMPN 01 Tanjung Raja  
Sekolah Menengah Atas : SMAN 01 Tanjung Raja  
Strata-1 : Universitas Sriwijaya

### ORGANISASI

2019-2020 : Anggota Kominfo EIT FE UNSRI  
2019-2020 : Anggota Medinfo KEIMI FE UNSRI  
2019-2020 : Anggota ED IMAJE FE UNSRI  
2021-2022 : Bendahara Umum EIT FE UNSRI

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Social Exchange Theory .....	9
2.1.2. Loyalitas Karyawan .....	10
2.1.3. Promosi Jabatan .....	14
2.2. Hubungan Loyalitas dengan Promosi Jabatan.....	20
2.3. Penelitian Terdahulu.....	20
2.4. Alur Pikir .....	25
2.5. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	27
3.1.1. Objek Penelitian .....	27

3.2.	Rancangan Penelitian .....	27
3.3.	Jenis dan Sumber Data .....	27
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.5.	Populasi dan Sampel .....	29
3.6.	Teknik Analisis Data .....	30
3.6.1.	Uji Instrumen Penelitian .....	30
3.6.1.1.	Uji Validitas .....	30
3.6.1.2.	Uji Reliabilitas .....	31
3.6.1.3.	Metode Suksesif Interval .....	31
3.6.2.	Uji Statistik .....	32
3.6.2.1.	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	32
3.6.2.2.	Koefisien Korelasi (r) .....	33
3.6.2.3.	Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	33
3.6.2.4.	Uji t .....	34
3.7.	Definisi Operasional Variabel .....	34
3.7.1.	Variabel Penelitian .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>37</b>
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
4.1.1.	Profil Organisasi .....	37
4.1.2.	Struktur Organisasi .....	38
4.1.3.	Visi dan Misi Organisasi .....	39
4.2.	Hasil Penelitian.....	40
4.2.1.	Profil Responden.....	40
4.2.1.1.	Jenis Kelamin Responden.....	40
4.2.1.2.	Usia Responden .....	41
4.2.1.3.	Pendidikan Terakhir Responden.....	42
4.2.1.4.	Masa Kerja Responden .....	42
4.2.2.	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	43
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas .....	43
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	44
4.2.2.3.	Hasil Metode Suksesif Interval.....	45
4.2.3.	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	45
4.2.3.1.	Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Loyalitas (X).....	45
4.2.3.2.	Analisis Deskripsi Frekuensi Variabel Promosi Jabatan (Y)...	50



4.2.4.	Hasil Uji Statistik .....	56
4.2.4.1.	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	56
4.2.4.2.	Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .	58
4.2.4.3.	Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	59
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>63</b>
5.1.	Kesimpulan.....	63
5.2.	Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Presensi dan Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2022 .....	3
Tabel 1.2 Data <i>Turnover</i> Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir.....	5
Tabel 1.3 Data Promosi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	29
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	33
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden .....	41
Tabel 4.3 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden.....	42
Tabel 4.4 Deskripsi Masa Kerja Responden .....	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel X.....	46
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y.....	50
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	57
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi ( $R^2$ ).....	58
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji t.....	59

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur Pikir.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2. Hasil Metode Suksesif Interval.....	74
Lampiran 3. Hasil Deskriptif Frekuensi Responden .....	76
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	81
Lampiran 5. Hasil Uji Statistik.....	85

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang harus ada di organisasi karena akan membantu pencapaian tujuan organisasi. SDM sangat berkaitan dengan keberhasilan suatu organisasi karena pada dasarnya manusia memiliki tenaga dan kemampuan berpikir untuk melakukan hal-hal yang dapat membantu kemajuan organisasi. Hal ini menjadikan SDM sebagai aset yang harus ditingkatkan produktivitasnya (Mustagfirin et al., 2018). Pencapaian tujuan organisasi merupakan peran penting sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga organisasi mencari karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Menurut (Dessler, 2020) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan di mana pun karyawan berada merupakan cerminan dari loyalitas atau kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Loyalitas mempunyai beberapa indikator, yaitu ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran (Saydam, 2018).

Salah satu unsur dalam penilaian karyawan menurut (Hasibuan, 2017) yang berkaitan dengan kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan perusahaannya adalah loyalitas karyawan. Sifat loyalitas harus ada dalam diri setiap karyawan agar dapat menciptakan rasa kebersamaan dan menjaga komitmen terhadap

tempat kerja. Sifat loyalitas karyawan menjadi salah satu syarat untuk mendapat kesempatan promosi pada suatu perusahaan.

Promosi jabatan adalah perpindahan seorang pegawai atau karyawan dari suatu jabatan atau pangkat ke jabatan atau pangkat yang lebih tinggi dan disertai dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang dijabat sebelumnya (Siagian, 2020). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) promosi jabatan adalah pemindahan yang memperluas wewenang dan tanggung jawab karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan sehingga tugas, hak, status, dan penghasilannya lebih besar. Promosi jabatan dapat menjadi motivasi karena merupakan cerminan dari hasil kerja keras pegawai untuk memperoleh pengakuan atas loyalitas yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan berhak menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Kesempatan promosi jabatan yang diinginkan oleh pegawai tentu tidak mudah untuk digapai, sehingga pegawai harus bekerja dengan sangat keras. Promosi jabatan memiliki berbagai persyaratan yang harus dipenuhi. Syarat untuk promosi jabatan menurut (Hasibuan, 2017) ialah tingkat kejujuran yang tinggi, disiplin kerja yang baik, kemampuan bekerja sama, mempunyai keterampilan yang baik, berjiwa kepemimpinan, keterampilan komunikasi, pendidikan sesuai dengan jabatan, memiliki hasil kerja yang baik, dan loyal kepada organisasi.

Setiap organisasi menginginkan pegawai yang loyal terhadap organisasi karena dengan loyalitas yang tinggi akan membuat pegawai bekerja dengan optimal dan mewujudkan tujuan organisasi. Sama halnya dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten

Ogan Ilir yang beralamat di Komplek Perkantoran Terpadu Tanjung Senai, Jalan Lintas Timur KM 35, Kecamatan Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir masih terdapat fenomena yang terkait dengan loyalitas pegawai dan promosi jabatan. Loyalitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir ini masih terbilang rendah. Hal ini tercermin dari data absensi yang tercantum pada tabel 1.1. Salah satu indikator loyalitas menurut (Saydam, 2018) ialah ketaatan atau kepatuhan. Ketaatan ini terlihat dari data presensi dan absensi PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir tahun 2022 berikut:

Tabel 1.1 Data Presensi dan Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2022

Bulan	Jumlah PNS Yang Hadir (orang)				Jumlah PNS Yang Tidak Hadir (orang)				Total PNS (orang)
	DT	PC	DTPC	Tingkat	I	S	CT	Tingkat	
				Persentase (%)				Persentase (%)	
Januari	3	1	0	12,5%	2	2	4	25%	32
Februari	4	2	1	21,8%	0	2	2	12,5%	32
Maret	7	4	3	43,7%	0	4	3	21,8%	32
April	2	0	0	6,4%	0	4	1	16,1%	31

Bulan	Jumlah PNS Yang Hadir (orang)				Jumlah PNS Yang Tidak Hadir (orang)				Total PNS (orang)
	DT	PC	DTPC	Tingkat	I	S	CT	Tingkat	
				Persentase (%)				Persentase (%)	
Mei	6	4	2	38,7%	2	2	8	38,7%	31
Juni	6	3	1	33,3%	3	3	7	43,3%	30
Juli	1	0	0	3,3%	0	7	4	36,6%	30
Agustus	0	1	0	3,3%	1	4	1	20%	30
September	5	2	1	26,6%	0	8	8	53,3%	30
Oktober	6	1	1	27,5%	0	5	5	34,4%	29
November	4	0	0	13,7%	0	2	5	24,1%	29
Desember	0	0	0	0%	0	8	0	29,6%	27

Sumber: BKPSDM Kab. Ogan Ilir, 2022

Keterangan:

DT : Datang Terlambat

PC : Pulang Cepat

DTPC : Datang Terlambat dan Pulang Cepat

I : Izin

S : Sakit

CT : Cuti

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang loyalitasnya rendah, diantaranya masih banyak pegawai yang izin, sakit, dan cuti. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir terdapat peraturan untuk masuk pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB, tetapi masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ada. BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir memberikan kelonggaran kepada pegawai yang tidak dapat datang tepat waktu selama 3 hari dalam 1 bulan. Jika melebihi dari rentang waktu yang diberikan, pegawai tersebut akan mendapatkan teguran secara langsung dan mempengaruhi kesempatan promosi jabatan.



Salah satu indikator loyalitas menurut (Saydam, 2018) ialah pengabdian. Dalam penelitian ini, pengabdian ditunjukkan dengan data *turnover* pegawai. Berikut ini data *turnover* PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir terlampir pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Data *Turnover* Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir

Tahun	Jumlah PNS Pada Awal Tahun (orang)	Jumlah PNS Masuk (orang)	Jumlah PNS Keluar (orang)	Jumlah PNS Pada Akhir Tahun (orang)	<i>Turnover Rate</i> PNS (%)
2020	27	0	1	26	3,4%
2021	26	5	0	31	0
2022	31	1	5	27	17,2%

Sumber: BKPSDM Kab. Ogan Ilir

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa pada tahun 2020 terdapat tingkat *turnover* yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir sebesar 3,4%. Pada tahun 2021 mengalami penurunan tingkat *turnover* sebesar 0% atau tidak ada PNS yang keluar dari BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir. Lalu mengalami peningkatan *turnover rate* yang cukup signifikan pada tahun 2022 yaitu sebesar 17,2%. Hal ini berarti tingkat *turnover* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir sudah melampaui batas wajar, yaitu melebihi 10% (Gallup, 2017). PNS yang keluar dari BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir memiliki alasan yang beragam, seperti jarak tempuh yang terlalu jauh,

ketidakmampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, ketidaksesuaian kemampuan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, ataupun pensiun.

Promosi jabatan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir terbilang rendah. Hal ini tercermin dari data promosi PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3 Data Promosi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir

Tahun	Jumlah PNS (orang)	Jumlah PNS Yang Dipromosikan (orang)	Tingkat Persentase PNS Yang Dipromosikan (%)
2021	26	7	27%
2022	31	5	16%

Sumber: BKPSDM Kab. Ogan Ilir

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat 7 pegawai yang dipromosikan pada tahun 2021 dengan tingkat persentase sebesar 27%. Pada tahun 2022 tingkat persentase PNS yang dipromosikan mengalami penurunan yaitu menjadi sebesar 16% dengan total 5 orang PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir. Promosi jabatan pada BKPSDM Kabupaten Ogan Ilir mengalami penurunan dikarenakan berbagai alasan, seperti sifat loyalitas pegawai yang rendah, tingkat pendidikan yang tidak memenuhi kualifikasi, dan kemampuan yang belum sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

Hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Siska & Suryalena, 2017) dan (Hidayat & Amirulmukminin, 2020) memiliki hasil yang berpengaruh positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan. Hal ini bertentangan dengan penelitian (Sembiring, 2018). Hasil penelitian yang diteliti oleh (Sembiring, 2018) ialah loyalitas tidak mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan data yang terlampir pada tabel dan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi perumusan masalah adalah bagaimana pengaruh loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Ilir.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan pengetahuan yang terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang loyalitas karyawan dan promosi jabatan, dan dapat memberikan kontribusi, pemikiran dan informasi yang bermanfaat untuk penelitian berikutnya yang sejenis.

### 1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan untuk manajemen organisasi dalam upaya untuk mengetahui sejauh mana loyalitas dan promosi jabatan telah sesuai rencana dan sesuai harapan karyawan, serta sebagai proses pembelajaran yang berkaitan dengan loyalitas pegawai dan promosi jabatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UISU Press* (Vol. 13, Issue 1).
- Azwar, S. (2017). *Realibilitas dan Validitas*. Pustaka Belajar.
- Darmawan, D., Sinambela, E. A., Hariani, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- Desnirita, & Nataleon. (2021). Pengaruh Prestasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pt. Kawan Lama Group Jakarta Barat. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 1(2), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jaaip.v1i2.398>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Dewi, T. S., Ekowati, S., & Arianto, T. (2021). Dampak Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada PT Bank Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 2(1), 112–122.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- El Rahman, A. I. (2021). Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020). *LAN TABUR : Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 101–112. <https://doi.org/10.53515/lantabur.2021.2.2.101-112>
- Gallup. (2017). *Employee Engagement Index Survey*.
- Ghozali, I. (2020). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanti, A. U., & Giantari, I. G. A. K. (2019). Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pacto LTD di Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 71–76.
- Harlena, T., Monique, E. P., & Hanila, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Satpol PP Dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. 2(1), 43–50.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Hastady, D. R. G., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman serta Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Pegawai pada PT Baru Indah Kariangau Balikpapan. *Jurnal Feb Unmul*, 17(1), 158–164.
- Hidayat, R., & Amirulmukminin. (2020). Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(2), 95–104.
- Homans, G. C. (1974). *Social Behavior: Its Elementary Forms Revised Edition*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Jaya, I. G. A. P. A. D., & 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.
- Jigjiddorj, S., Tsogbadrakh, T., Choijil, E., & Zanabazar, A. (2019). The Mediating Effect of Employee Loyalty on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 78(Emt), 197–202. <https://doi.org/10.2991/emt-19.2019.37>
- Jumiani, Hattab, S., & Arsyad. (2021). Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Morowali Utara. *Cenderawasih: Journal of Administration and Management Public Literation (Jamil)*, 1(1), 1–9. [file:///C:/Users/Edo Suhendro/Downloads/153-Article Text-447-2-10-20210830.pdf](file:///C:/Users/Edo%20Suhendro/Downloads/153-Article%20Text-447-2-10-20210830.pdf)
- Jupri, M., Tambi, A. M. B. A., Mamat, M., Sukono, Budiono, R., & Bon, A. T. (2019). The Influence of Loyalty, Education & Training, and Performance on Job Promotions. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, November*, 554–560.
- Kesdu, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pd. Bpr Bank Klaten Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening. *Aktual*, 1(2), 16–23. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/aktual/article/view/37>
- Lee, Y.-S., & Liu, W.-K. (2021). The Moderating Effects of Employee Benefits and Job Burnout among the Employee Loyalty, Corporate Culture and Employee Turnover. *Universal Journal of Management*, 9(2), 62–69. <https://doi.org/10.13189/ujm.2021.090205>

- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Majid, M. A. A., Samsudin, A., Noorkhizan, M. H. I., Noor, S. N. A. M., & Zuffri, N. S. H. A. (2017). Career Development, Job Security and Employee Loyalty at a Luxury Resort in Terengganu, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(10), 667–674. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i10/3422>
- Mustagfirin, A., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). *Compensation, Work Environment and Organizational Commitment To Mediated Loyalty By Job Satisfaction At PT. Cipta Wijaya Mandiri Demak. X 2*, 1–7.
- Naufaldy, M. R., Andriana, I., Farla, W., & Siregar, L. D. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung KCP Lemabang. *GEMA Ekonomi*, 33(1), 1–12.
- Nisar, Q. A., Uzair, M., Razzaq, W., & Sarfraz, M. (2017). Impact of HR Practices on Employee Loyalty and Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Management Excellence*, 9(2), 1067–1073. <https://doi.org/10.17722/ijme.v9i2.917>
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job Satisfaction, Employee Loyalty and Job Performance in The Hospitality Industry: A Moderated Model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio E-Kons*, 10(1), 28. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2399>
- Puspita. (2022). Restrukturisasi Birokrasi Di Perguruan Tinggi: Penyetaraan Jabatan Struktural Ke Fungsional Perguruan Tinggi Islam Negeri Di .... *Jurnal EL-RIYASAH*, 13, 50–67. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/elriyasaah/article/view/16705%0Ahttp://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/elriyasaah/article/viewFile/16705/7960>
- Rahaman, M. A., & Uddin, M. S. (2022). The Effect of Promotion and Job Training on Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study of the SME Sector in Bangladesh. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(2), 255–260. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no2.0255>
- Riduwan. (2018). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta.

- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2016). *Manajemen* (13th ed.). Erlangga.
- Sahibzada, A., & Pandya, H. (2022). Perception of Employees' Toward the Impact of Promotion and Training and Development on Job Performance: A Study of University Lecturers, Afghanistan. *International Journal of Management, Public Policy and Research*, 1(4), 33–36. <https://doi.org/10.55829/ijmpr.v1i4.88>
- Saputri, S. R., & Samsuri, R. (2022). Analisis Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Unit Aviaton Security Bandar Udara Trunojoyo Sumenep. 6(1), 732–748.
- Sari, R. P. (2018). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing ( Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat ) Riri Permata Sari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Jl . Prof . Dr . Hamka Kampus Air Tawar Padang. *Jurnal Akuntansi*, 6(1).
- Sariuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*.
- Saydam, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Djambatan.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis; Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (6th ed.). Salemba Empat.
- Sembiring, F. W. O. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT PLN Area Binjai. 1–9.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Siska, A. D., & 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*, 4(2), 1–14.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabet Danandjadja.
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT Bali Pawiwihan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>



Tyler, T. (2001). *Cooperation in Organizations: A Social Identity Perspective*. In: Hogg, M. A. & Terry, D. J. eds. (1st ed.). Taylor and Francis Group.

Varma, D. A. J. V., Patil, K., Ulle, R., Kumar, D. a. n santosh, & Murthy, dr. t p renuka. (2018). An Empirical Study on Job Satisfaction and Employee Loyalty A Study At Unilog Content Solutions Pvt Ltd, Mysuru. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 5(8). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2228581>

Widiani, komang S. A., & Wayangedesupartha, I. (2020). The Influence of Job Experience , Job Performance , and Employee Loyalty on Job Promotion. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research, Volume-4,(12)*, 113–118. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)