

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA YAYASAN WIMEL
LITOGA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN DONA
PALEMBANG**



Skripsi oleh :

ZELIKA BELLA AULIA

01011181823031

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPEREHENSIF
PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PROMOSI
JABATAN PADA YAYASAN WIMEL LITOGA SEKOLAH TINGGI ILMU
KESEHATAN DONA PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Zelika Bella Aulia
NIM : 01011181823031
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komperehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua

Tanggal : 01/10/ 2022



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Anggota

Tanggal : 20/spt/ 2022



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

15-11-22

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA YAYASAN WIMEL LITOGA SEKOLAH
TINGGI ILMU KESEHATAN DONA PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Zelika Bella Aulia
NIM : 01011181823031
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 04 November 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 04 November 2022

Ketua,



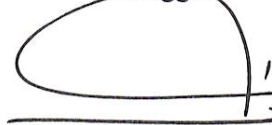
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

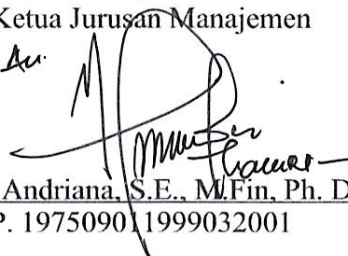
Anggota



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Au.



Isni Andriana, S.E., M.Fin, Ph. D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zelika Bella Aulia
NIM : 01011181823031
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
Pengaruh Prestasi kerja dan Loyalitas kerja Terhadap Promosi jabatan pada
Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom
Tanggal Ujian : 4 November 2022

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 4 November 2022

Pembuat pernyataan



Zelika Bella Aulia
01011181823031

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap variabel Promosi Jabatan dengan objek di Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala, namun hal tersebut dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan dari dosen pembimbing, orang tua dan teman-teman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Indralaya, 2022



Zelika Bella Aulia

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga Saya bias menyelesaikan studi Saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur yang tak terhingga Saya ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. Kedua orang tuaku, Bapak Purwanto, SP., M.M dan Ibu Yusi Andriyani, S.Pd serta Saudaraku terima kasih atas cinta dan kasih sayang serta doa yang tak henti-hentinya serta yang selalu memberi dukungan, semangat, inspirasi, motivasi, nasihat, waktu, tenaga demi kesuksesan anaknya.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Prof. Dr. Mohammad Adam, SE,M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Isni Andriana, S.E.,M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E.,M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.SI dan Parama Santati, S.E., M.Kom, selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam

menyelesaikan skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

8. Hj. Marlina Widiyanti., SE., SH., MM., PH.D selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Wita Farla WK, S.E., M.M, selaku Dosen Penguji Saya selama menjalani seminar proposal serta telah memberikan saran, masukan dan kritik dalam skripsi ini.
10. Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M, selaku Dosen Penguji Ujian Komprehensif saya serta telah memberikan saran, masukan dan kritik dalam skripsi ini.
11. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
12. Kak Helmi dan Mbak Ambar selaku admin manajemen kampus Indralaya, yang selalu memberikan bantuan dalam mengurus administrasi selama masa perkuliahan.
13. Pihak Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Sahabat-sahabat seperjuangan terima kasih sudah kebersamai selama masa perkuliahan serta telah memberikan informasi, nasihat, masukan dan dukungan selama masa perkuliahan ini.

15. Teman seperjuanganku seluruh mahasiswa/i manajemen angkatan 2018 yang telah bersama-sama menjalani masa perkuliahan.

16. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini serta yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materil. Saya berharap skripsi ini, dengan keterbatasan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Zelika Bella Aulia
NIM : 01011181823031
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA YAYASAN WIMEL LITOGA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN DONA PALEMBANG

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP.196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

Nip. 197509011999032001

ABSTRAK

15-11-22 Af

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA YAYASAN WIMEL LITOGA SEKOLAH
TINGGI ILMU KESEHATAN DONA PALEMBANG**

Oleh:

Zelika Bella Aulia; Zunaidah; Parama Santati

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan karyawan di Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua karyawan yang ada di Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang yang berjumlah 42 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa prestasi kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan karyawan di Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang.

Kata Kunci : Prestasi kerja, Loyalitas kerja dan Promosi jabatan

Pembimbing Skripsi I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

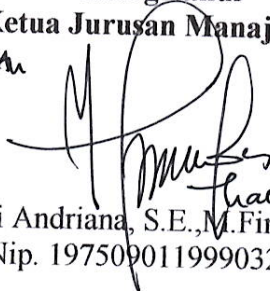
Pembimbing Skripsi II



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.196312031989122001

**Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen**

An



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
Nip. 197509011999032001

ABSTRACT

15-11-22 Af

***THE EFFECT OF WORK PERFORMANCE AND WORK LOYALTY TO
PROMOTION OF OFFICE ON THE FOUNDATION OF WIMEL LITOGA
HIGH SCHOOL OF HEALTH SCIENCE DONA PALEMBANG***

By :

Zelika Bella Aulia; Zunaidah; Parama Santati

This study aims to determine the effect of work performance and work loyalty to the promotion of employeeship positions at the foundation of Wimel Litoga High School of Dona Palembang's health science. Sample in this study used saturation sampling method for all employees in the foundation of Wimel Litoga High School of Dona Palembang's health science which amounted to 42 respondents. The data collection method used in the research obtained from the questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis concluded that work performance and work loyalty has a positive effect on the promotion of employee positions at the foundation of Wimel Litoga High School of Dona Palembang's health science.

Keyword : work performance, work loyalty, and promotion

Advisor I



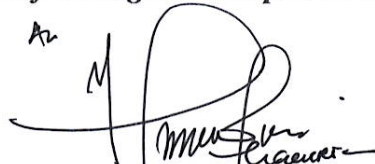
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.196312031989122001

***Approved by,
Head of Management Department***

Ar


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
Nip. 197309011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Zelika Bella Aulia
NIM : 01011181823031
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Tebing Tinggi, 08 Juli 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Lintas Sumatera, Prumnas Cross, Tebing
Tinggi Kab. Empat Lawang
Alamat Email : auliabella870@gmail.com
Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SD Negeri 1 Tebing Tinggi
SLTP : SMP Negeri 1 Tebing Tinggi
SLTA : MAN 3 Palembang
Riwayat Organisasi : - IMAJE FE UNSRI
- HARMONI UNSRI

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	viii
ABSTRAK	ix
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Rumusan Masalah	9
3. Tujuan penelitian.....	10
4. Manfaat penelitian.....	10
4.1 Manfaat Teoritis	10
4.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II	12
STUDI KEPUSTAKAAN.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.2 Prestasi Kerja	13
2.2.3 Faktor yang memengaruhi prestasi kerja	14
2.2.4 Indikator-indikator Prestasi Kerja.....	14
2.2.5 Manfaat Prestasi Kerja.....	15
2.3 Loyalitas Kerja	15
2.3.1 Pengertian Loyalias Kerja.....	15
2.3.2 Aspck-aspek loyalitas	16

2.3.3 Indikator-indikator loyalitas	16
2.3.4 Faktor-faktor yang memengaruhi Loyalitas Kerja.....	17
2.4 Promosi Jabatan.....	17
2.4.1 Pengertian promosi jabatan.....	17
2.4.2 Indikator-indikator promosi jabatan	18
2.4.3 Ciri-ciri promosi jabatan.....	19
2.4.4 Jenis-jenis promosi jabatan.....	19
2.5 Hubungan antara Prestasi kerja,loyalitas kerja terhadap promosi jabatan ..	20
2.6 Penelitian terdahulu	20
2.8 Hipotesis.....	26
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2 Rancangan Penelitian	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1 Jenis Data.....	29
3.3.2 Sumber Data	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5 Populasi dan Sampel	30
3.6 Teknik Analisis Data	31
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.6.1.1 Uji Validasi	31
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	32
3.6.2 <i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	32
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.6.4 Uji Statistik	34
3.6.4.1 Regresi Linier Berganda	34
3.6.4.2 Koefisien Korelasi (r)	35
3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	35
3.6.5 Uji Hipotesis	36
3.7 Definisi Operasional Variabel	36
3.7.1 Variabel penelitian.....	36

3.7.2 Definisi operasional	37
BAB IV	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1 Profil STIKES.....	40
4.1.2 Visi dan Misi STIKES	40
4.1.3 Struktur Organisasi	42
4.2 Hasil Pembahasan.....	42
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	42
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	46
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	59
4.2.4 Method of Successive Internal (MSI).....	62
4.2.5 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.2.6 Uji Statistik	66
4.2.7 Uji Hipotesis	69
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V.....	77
KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah karyawan Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2021	4
Tabel 1.3 Masa Kerja Karyawan	5
Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan Karyawan	5
Tabel 1.5 Data karyawan berhenti pada Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang	6
Tabel 1.6 Jumlah karyawan Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Jumlah karyawan Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang	28
Tabel 3.2 Skala Pengukuran yang digunakan	29
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	33

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 5. 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2 Frekuensi Profil Responden.....	89
Lampiran 3 Metode Suksesif Interval.....	90
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik	98

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu serta seni mengolah hubungan dan peran karyawan secara efektif dan efisien agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan (Afandi, 2018). Peran dan fungsi yang tidak tergantikan dengan sumber daya lain merupakan alasan mengapa pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia penting di era globalisasi serta berfungsi untuk menjaga kestabilan perusahaan. Karyawan merupakan aset karena itu pentingnya bagi karyawan mendapatkan perhatian lebih untuk kelangsungan dan pencapaian tujuan karena perusahaan juga bergantung pada karyawan yang ada.

Promosi adalah kenaikan jabatan seorang karyawan ke jenjang yang lebih tinggi (Fahmi, 2016). Promosi jabatan yang dapat diartikan dengan perputaran kedudukan yang diperluas dengan tanggung jawab yang lebih tinggi di perusahaan diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan pendapatan yang lebih besar (Hasibuan, 2017). Promosi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Promosi merupakan salah satu hal terpenting bagi seorang karyawan karena promosi dipandang tidak hanya sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai bukti pengakuan atas semua kinerja. Karyawan yang dipromosikan ialah karyawan yang berkinerja baik sehingga dapat memotivasi karyawan lain dikemudian hari.

Perusahaan harus dapat memberikan kriteria promosi yang jelas. Pemberian kriteria yang jelas akan menjadi dasar pemberian promosi kepada karyawan yang

memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Tidak jarang beberapa perusahaan melakukan promosi berdasarkan standar prestasi dan loyalitas kerja. Sebagai salah satu fasilitas *reward promotion*, diharapkan dapat meningkatkan rasa ingin berprestasi dan meningkatkan loyalitas.

Setiap usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan menuntut karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam proses pencapaiannya. Adanya prestasi kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tersebut produktif dalam bekerja. Ini melibatkan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Prestasi kerja ialah hasil kerja yang dilakukan dengan baik oleh seorang karyawan atas tugas yang diberikan perusahaan untuk karyawan (Herijanto,Fiernaningsih dan Santoso, 2019). Prestasi adalah keahlian seseorang saat mengerjakan fungsi dan tanggung jawabnya serta memahami nilai kemampuannya untuk memenuhi syarat dalam pekerjaannya. Prestasi kerja ialah suatu proses dengan mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Arbana, 2016).

Sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi untuk tercapainya suatu tujuan. Hal ini didasari bahwa karyawan sangat berperan penting dalam segala aktivitas bahkan menjadi faktor penentu dalam jalannya sebuah perusahaan. Loyalitas adalah sikap setia terhadap sesuatu dengan rasa cinta, sehingga seseorang yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi akan merasa senang saat bekerja karena menjalankan sesuatu bagi perusahaan tempat ia menempatkan loyalitasnya (Wicaksono, 2018). Loyalitas karyawan terhadap perusahaan diukur dengan keyakinan karyawan terhadap

perusahaan, memandang tujuan perusahaan sebagai tujuan bersama dan terus mengabdikan kepada perusahaan (Antoncic & Antoncic, 2016).

Perasaan loyal yang tumbuh pada diri seorang karyawan merupakan hal penting, agar terciptanya rasa solidaritas yang diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya rasa loyalitas didalam perusahaan. Kehadiran rasa persatuan di tempat kerja merupakan ekspresi dari rasa loyalitas yang dapat membuat karyawan bertanggung jawab secara parsial atas kemajuan atau kemunduran dengan berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja dan mencari solusi. Loyalitas yang tinggi mampu mendorong karyawan bekerja secara maksimal sesuai visi dan misi perusahaan.

Setiap Yayasan menginginkan karyawan yang berprestasi dan loyal terhadap tempat kerjanya karena karyawan yang berprestasi dan loyal akan merasa senang dengan pekerjaannya dan akan melaksanakan pekerjaannya semaksimal mungkin, sama halnya dengan STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang yang terletak di Jl. Kol. H. Burlian, Karya Baru, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30961. STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang merupakan salah satu STIKES di Kota Palembang. Sekolah tinggi ini menyediakan pendidikan tingkat diploma D3, D4 serta S1-sarjana bidang kesehatan, kebidanan, profesi ners, keperawatan, kebidanan, farmasi dan ahli gizi. Berikut ini merupakan tabel jumlah karyawan Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang

Keterangan	Jumlah karyawan
Pembina Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang	1
Ketua Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang	1
Ketua STIKES DONA Palembang	1
Wakil Ketua STIKES DONA Palembang	3
Bendahara STIKES DONA Palembang	1
Karyawan Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang	35
Total Keseluruhan	42

Sumber : Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang Tahun 2021

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah karyawan yang dimiliki Yayasan Wimel Litoga STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang Tahun 2021 berjumlah sebanyak 42 orang karyawan.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020-2021

No	Unsur-Unsur	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Prestasi kerja	90	Baik	75	Cukup
2	Tanggung jawab	82	Baik	81	Baik
3	Kejujuran	82	Baik	80	Baik
4	Kerjasama	84	Baik	75	Cukup
5	Inisiatif	82	Baik	80	Baik
6	Kesetiaan	80	Baik	75	Cukup
7	Kepemimpinan	82	Baik	80	Baik
Jumlah		582		546	
Rata-Rata		83,14%	Baik	78%	Baik

Sumber : Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang Tahun 2020-2021

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan Yayasan Wimel Litoga STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang tetap pada posisi baik namun adanya penurunan yang terlihat pada beberapa indikator seperti pada indikator kerjasama, prestasi kerja dan kesetiaan. salah satu penyebab

terjadinya hal tersebut karena kurangnya apresiasi dari Yayasan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang memengaruhi rasa loyal karyawan terhadap yayasan dan sangat berpengaruh dalam bekerja sehingga juga berakibat turunnya prestasi kerja karyawan.

Tabel 1.3 Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan
1-5	22
6-10	20
Jumlah	42

Sumber : Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang Tahun 2021

Pada Tabel 1.3 dapat terlihat bahwa pada tahun 2020 STIKES DONA Palembang memiliki total jumlah karyawan sebanyak 45 orang dengan masa kerja dibawah 5 tahun berjumlah 25 karyawan diatas 5 tahun berjumlah 20 karyawan. Sedangkan pada tahun 2021 STIKES DONA Palembang mengalami penurunan jumlah karyawan sebanyak 3 karyawan sehingga total karyawan pada tahun 2021 berjumlah 42 karyawan dengan masa kerja 5 tahun berjumlah 22 karyawan dan diatas 5 tahun berjumlah 22 karyawan. STIKES DONA Palembang membutuhkan karyawan yang memiliki kemauan dan kesetiaan menetap pada suatu yayasan namun data ini menunjukkan rendahnya rasa loyal yang dimiliki oleh karyawan di yayasan.

Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan Karyawan

No	Keterangan	Jumlah
1	STRATA II	22
2	STRATA I	10
3	DIPLOMA III	2
4	SLTA	7
5	SLTP	1
Jumlah		42

Sumber : Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas bahwa rata-rata pendidikan karyawan STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang paling banyak berasal dari Strata II dan beberapa masih ada yang berasal dari SLTA.

Dalam bekerja para karyawan Yayasan Wimel Litoga STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang memiliki kesempatan untuk mendapat promosi dari ketua Yayasan. Berikut daftar promosi jabatan karyawan Yayasan Wimel Litoga STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang Tahun 2021.

Tabel 1.5 Data karyawan berhenti pada Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang

Tahun	Jumlah karyawan berhenti
2020	2
2021	3

Sumber : Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang Tahun 2021

Dari Tabel diatas dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang berhenti bertambah bukan berkurang. Tahun 2020 jumlah karyawan berhenti 2 karyawan sedangkan pada tahun 2021 jumlah karyawan berhenti bertambah dengan dengan total jumlah 3 karyawan. Hal ini menunjukka bahwa tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan di yayasan rendah.

Tabel 1.6 Promosi jabatan karyawan Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang

Tahun	Total Jumlah Karyawan yang dipromosikan
2020	5
2021	3

Sumber : Yayasan Wimel Litoga STIKES DONA Palembang Tahun 2021

Pada Tabel 1.5 di atas bahwa STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang pada tahun 2020 mempromosikan karyawan sebanyak 5 orang. Sedangkan pada tahun 2021 STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang mengalami penurunan dengan hanya mempromosikan 3 orang karyawan. STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang membutuhkan karyawan yang memiliki kemauan dan kesetiaan dalam menetap pada suatu organisasi. Prestasi kerja dan loyalitas kerja adalah kriteria umum yang mempengaruhi promosi. Namun, jika rendahnya prestasi yang dicapai dan rendahnya loyalitas karyawan hal tersebut akan sangat berpengaruh dalam penilaian untuk dipromosikan.

Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mandiangan dan Rahyuda (2015) dan Siska (2017) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan prestasi kerja dan loyalitas secara bersama terhadap promosi jabatan yang pernah dilakukan Harsono (2018), berdasarkan penelitian terdahulu juga adanya pengaruh positif dari prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian dari Kristianto (2017), menyatakan bahwa loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan. Sedangkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elfianto (2015), menyatakan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian

Sembiring (2018), menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh dari loyalitas kerja terhadap promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya kesenjangan (gap) dari hasil penelitian yang pernah dilakukan. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda maka hal ini menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan dan sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Prestasi kerja dan loyalitas sangat berpengaruh terhadap proses promosi jabatan yang dimana penilaiannya juga dapat di lihat dari indikator pengalaman kerja, prestasi dan tingkat pendidikan seorang karyawan. Melakukan promosi jabatan tidaklah mudah, dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang mengatakan bahwa proses promosi jabatan baru dapat dilakukan saat ada atau tidaknya posisi yang kosong yang dapat digantikan oleh karyawan lain dan pihak manajemen yang akan menilai apakah karyawan tersebut layak atau tidak untuk dipromosikan. Fenomena pada penelitian ini ialah rendahnya prestasi dan rendahnya loyalitas karyawan pada STIKES (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan) DONA Palembang yang dijelaskan pada Tabel 1.2. Rendahnya prestasi dan loyalitas karyawan tersebut berdampak atau dapat mengakibatkan menurunnya peluang seorang karyawan untuk dapat dipromosikan jabatannya seperti yang dijelaskan pada Tabel 1.5

Seringkali kebijakan promosi tidak hanya dipengaruhi oleh hasil kinerja, tetapi didasarkan pada selera pemimpin. Promosi bukan lagi tentang pencapaian dan dedikasi, tetapi tentang kedekatan dan timbal balik. Orang-orang yang dekat

dengan pemimpin cenderung akan dipilih meskipun ada karyawan lain yang memenuhi kinerja promosi (Syamsir, 2017). Fenomena yang dijelaskan secara teori bahwa ternyata terjadinya permasalahan dimana karyawan yang dipromosikan sering dilihat dari satu kriteria penilaian saja yang mana karyawan tersebut belum tentu menguasai kriteria lain. Promosi terkadang sering dilakukan hanya dengan melihat faktor kedekatan. Karyawan yang memiliki hubungan persaudaraan atau dekat dengan pimpinan cenderung lebih cepat mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengangkat judul mengenai **“Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan Pada Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan Pada Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan Pada Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang ?

3. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan. Tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian ini dengan berdasarkan masalah yang telah dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan Pada Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan Pada Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan Pada Yayasan Wimel Litoga Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dona Palembang.

4. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu serta menambah referensi dan manfaat dalam perkembangan ilmu ekonomi khususnya yang berkaitan dengan alur prestasi kerja dan loyalitas kerja hingga kenaikan pangkat.

4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan atau bahan pertimbangan kebijakan dan keputusan pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan sehingga dapat memperbaiki kekurangan dan dapat mengikuti kemajuan yang telah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, (2020), Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung Rizky Andini 1, Badia Perizade 2, & Agustina Hanafi 3. 1, 35-44.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Alesani, D., & Hathorn, M. (2013). Human resources management. *Management of International Institutions and NGOs: Frameworks, Practices and Challenges*, 325–359. <https://doi.org/10.1177/088636879202400423>
- Alfiyana, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 1, 161.
- Ayuningtyas, E. (2021). Pengaruh Mutasi, Reward, Kemampuan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 9–42.
- Cressida, F. (2013). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank SumselBabel Cabang Kapten A. Rivai Palembang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 3(1), 73605.
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees- Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15).
- Ernyta Silalahi. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia. *Jurnal Maker*, 1(1), 7–13.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Izudin, A., Suharto, & Sanusi, E. (2018). The Effect of Job Promotion and Work Discipline on Employee Performance through Employees Satisfaction Pt . Bank Capital Indonesia TBK Branch Kuningan Tower Jakarta , Indonesia. The

International Journal of Business & Management, 6(4), 155–160.

- Kadri, P. A. (2015). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.
- Lewis-Beck, M., Bryman, A., & Futing Liao, T. (2012). Nonprobability Sampling. *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods*, 2(2), 15–40. <https://doi.org/10.4135/9781412950589.n632>
- Lutfi, M. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro. Skripsi, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Mandiangan, E., & Rahyuda, A. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 255337.
- Medhiantari, I. A. N., & Yuniari, M. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(7), 2035–2049.
- Masluchi, R., Wahyudi, P., & Mufidah, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal EMA*, 3(2), 72–83. <https://doi.org/10.47335/ema.v3i2.28>
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 12, Salemba Empat Jakarta.
- Mandiangan, Eliana Febisica. 2015. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1386-1405
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Medhiantari, I. A. N., & Yuniari, M. (2016). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(7), 2035–2049.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>

- Rizqiyah, S. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Turnover Karyawan Pt . Pesonna Optima Jasa. 01011381520131.*
- Rialmi, Z., & Asmalah, L. (2020). The Effect of Work Discipline and Job Performance on Job Promotion at PT. Daya Sakti Perkasa In Tangerang. *PINISI Discretion Review, 1(2)*. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.13049>
- Sedarmayanti. (2017). Pendekatan dalam penilaian prestasi kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Shambo, G., & Cln, M. (2021). GSJ : Volume 9 , Issue 3 , March 2021 , Online : issn 2320-9186 influence of promotion on the job performance of. 9(3), 1244–1256.
- Siska, Alia Dwi, dan 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*, pp. 4-5.
- Sri, K., Widiani, 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
- Sugiyono. (2018). BAB III Objek dan Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(147)*, 1689–1699.
- Sukru, A. (2018). The Effect of Social Media on Employees' Job Performance: The mediating Role of Organizational Structure. *Journal of Organizational Psychology, 18(4)*. <https://doi.org/10.33423/jop.v18i4.88>
- Sulbar, S. D. A. N. (2014). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta*
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.*
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Susanto, N. H., & Lestari, C. (2018). Mengurai Problematika Pendidikan Nasional Berbasis Teori Motivasi Abraham Maslow Dan David McClelland. *Lembaran Ilmu Kependidikan, 47(1)*, 30–39.

- Syamsir. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bosowa Propertindo. Vol.3 No.004. Jurnal Riset Edisi XV Unibos Makassar: 2017
- Tajuddin, S. J. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Skripsi, 3(004), 126–141.
- Telaumbanua, Kaminudin. (2016). Universitas Dharmawangsa Universitas Dharmawangsa. Konsep Dasar Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dasar, 224, 1–16.
- Utama, I. W. M. (2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Kompetisi bisnis memaksa perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan . Menurut Voon et al . (2011) karyawan mer. 5(11), 7446–7472.
- Usman, B. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan. *Warta Dharmawangsa*. <http://jurnal.dharmawangsa.ac>.