

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN TINGKAT LOYALITAS PEGAWAI
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN
NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL XIII ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

SEPTY GHOZY HARDA
NPM : 1602120074



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SEPTY GHOZY HARDA
NPM : 1602120074

Dengan judul:

**PEMGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR
REGIONAL XIII ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SEPTY GHOZY HARDA

NPM : 1602120074

Dengan judul:

**PEMGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP
PROMOSI JABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR
REGIONAL XIII ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 29 januari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Zuraidah, SE, MM
NIK. 19770123 200807 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 Maret 2022

Yang Menyatakan



Septy
Septy Khozy Harda

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Septy Ghozy Harda
NPM : 1602120074
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PEMGARUH PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) KANTOR REGIONAL XIII ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 Maret 2022



Yang Menyatakan,

Septy Ghozy Harda

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Prestasi Kerja Dan Tingkat Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing kedua Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak sulfitrah, SE, M.Si selaku pembimbing kedua Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Maret 2021

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1 Promosi Jabatan	8
2.1.1.1 Pengertian Promosi Jabatan	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan...	9
2.1.1.3 Indikator Promosi Jabatan.....	10
2.1.2 Prestasi Kerja	11
2.1.2.1 Pengertian Prestasi Kerja	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	12
2.1.2.3 Indikator Prestasi Kerja.....	13
2.1.3 Loyalitas Pegawai	13
2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Pegawai	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai	15
2.1.3.3 Indikator Loyalitas Pegawai	15
2.2. Penelitian Sebelumnya	16
2.3. Kerangka Pemikiran.....	19
2.4. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	22
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	22
3.1.2. Jenis Penelitian.....	22
3.1.3. Horison Penelitian.....	22
3.1.4. Unit Analisis	23
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	23
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	23
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	24
3.5. Teknik Analisis Data	25
3.6. Skala Pengukuran Data.....	26

3.7. Pengujian Data	26
3.7.1. Uji Validitas	26
3.7.2. Uji Reliabilitas	27
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	27
3.8. Rancangan Pengujian Hipotesis	29
3.8.1. Uji t	29
3.8.2. Uji F	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Banda Aceh.....	31
4.2. Karakteristik Responden	32
4.3. Hasil Pengujian Data	35
4.3.1. Uji Validitas Instrumen.....	35
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen	36
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	37
4.3.2.1. Normalitas.....	37
4.3.2.2. Multikolinearitas	38
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	39
4.4. Analisis Deskriptif	40
4.4.1 Variabel Promosi Jabatan	41
4.4.2 Variabel Prestasi Kerja	42
4.4.3 Variabel Loyalitas Pegawai	43
4.5. Pembahasan	45
4.5.1 Pengujian Hipotesis	45
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	48
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	49
4.5.4 Implikasi Penelitian	50

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	52
5.2. Saran	52

DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN-LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian sebelumnya	18
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel III.2 Skala Pengukuran Data	26
Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	32
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	35
Tabel IV.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	36
Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas	38
Tabel IV.5 Penjelasan Responden Terhadap Promosi Jabatan	41
Tabel IV.6 Penjelasan Responden Terhadap Prestasi Kerja	42
Tabel IV.7 Penjelasan Responden Terhadap Loyalitas Pegawai	44
Tabel IV.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Promosi Jabatan	45
Tabel IV.9 Model Summary	47
Tabel IV.10 Annova.....	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	47
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	40

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN TINGKAT LOYALITAS PEGAWAI
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
(BKN) KANTOR REGIONAL XIII ACEH**

**SEPTY GHOZY HARDA
NPM : 1602120074**

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 54 responden Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independent yaitu Prestasi Kerja dan Tingkat Loyalitas terhadap variabel dependen yaitu Promosi Jabatan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja dan Loyalitas Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh. Begitu juga secara parsial variabel Loyalitas Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh..

Kata Kunci: *Prestasi Kerja, Loyalitas Pegawai dan Promosi Jabatan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, , pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu pegawai organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek pegawai atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan lainnya.

Masalah sumberdaya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumberdaya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan perusahaan untuk membuat

strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya.

Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh merupakan perangkat paling sentral dalam upaya pencapaian program pembangunan khususnya dalam bidang pelayanan publik. Apapun bentuk tujuan, misi dan program kerja yang akan dilaksanakan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh untuk memenuhi kepentingan masyarakat sangat ditentukan oleh peran PNS Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh. Kegiatan PNS Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh akan terlibat diseluruh aktivitas pemerintah, mulai dari kegiatan perencanaan hingga terlaksananya administrasi pelayanan publik yang optimal. Melihat peran PNS dalam lingkungan kerja pemerintah, maka ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berkaitan dengan seleksi penerimaan pegawai dan administrasi penggajian semata, namun lebih dari itu perlu dilakukan pengembangan sesuai dengan kecakapan dan keahlian. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi.

Prestasi kerja merupakan asset yang paling penting bagi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh. prestasi kerja mempunyai hubungan dengan gaji, gaji merupakan suatu sikap pegawai terhadap imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik

dan psikologi. Sikap terhadap prestasi kerja merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi. prestasi kerja dan loyalitas pegawai yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan instansi.

Loyalitas pegawai pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh sangatlah penting peranannya. Seorang pegawai yang memiliki loyalitas pegawai lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga akan lebih mudah mencapai tujuan bagi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Seorang pegawai yang diberikan gaji dan tunjangan sesuai, akan cenderung bekerja secara maksimal, karena gaji dan tunjangan mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Seperti yang diketahui zaman sekarang kebutuhan hidup semakin meningkat, maka dari itu perusahaan selalu memberikan imbalan jasa bagi pegawai dengan berbagai cara, salah satunya pemberian gaji, tunjangan dan juga fasilitas kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Loyalitas pegawai negeri sipil sangat penting bagi pegawai pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh yakni selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Sistem prestasi kerja adalah salah satu loyalitas pegawai pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh yakni sistem kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat di dasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang di capai oleh pegawai. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi di buktikan secara nyata dan sistem prestasi kerja ini tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.

Fenomena yang terjadi berdasarkan hasil survei awal dengan 13 pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh pada 14 Januari 2021 bahwa prestasi kerja pada pegawai di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh masih kurang sehingga berdampak promosi jabatan rendah untuk mutasi kerja yang lebih tinggi (perpindahan jabatan yang lebih baik). Kemudian dalam meningkatkan prestasi kerjanya masih rendah seperti meningkatkan kemampuan kerjanya dibidang masing-masing, dalam melaksanakan tugas tidak semuanya pegawai dapat menyelesaikan dengan tepat waktu/efektif. Pengetahuan kerja pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh yang baik berdampak terhadap prestasi kerja.

Pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh yang memiliki kemampuan kerja yang baik, maka akan merasa mudah dalam menyelesaikan tugas. Namun terbatasnya jumlah pegawai yang mengikuti berbagai macam pelatihan kerja atau SDM maka mereka hanya memiliki peluang yang sangat kecil untuk mempromosikan jabatannya masing-masing baik itu dilingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh. Prestasi kerja yang rendah akan berdampak pada pengembangan karir pegawai pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya, selain itu loyalitas terhadap Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh merupakan evaluasi dari komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan pegawai sehingga mengakibatkan ada beberapa orang yang bekerja di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh ini dengan loyalitas kerja menurun. Pihak Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh berupaya untuk mendapatkan loyalitas pegawai melalui pemberian insentif dan kompensasi lainnya. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan pegawai dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh dapat terwujud.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh**

Prestasi Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi jabatan Pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.
2. Bagaimana pengaruh loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.
3. Bagaimana pengaruh prestasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji besarnya pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh
2. Untuk menguji besarnya pengaruh loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh
3. Untuk menguji besarnya pengaruh prestasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh?

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai wahana untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai manajemen Sumber Daya Manusia terutama terkait dengan prestasi kerja, loyalitas pegawai dan Gaji pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh
2. Sebagai kajian dalam melengkapi temuan-temuan empiris bagi penelitian lanjutan.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh mengenai prestasi kerja, loyalitas pegawai dan gaji.
2. Sebagai bahan masukan kepada pegawai dalam meningkatkan promosi jabatan masing-masing.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini di batasi dengan pengaruh prestasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Promosi Jabatan

2.1.1.1 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Sabar (2017:3) promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi, berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai. Menurut Ardana, et. al (2016:105), Promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Menurut Noor (2017:3) promosi adalah proses pemindahan pegawai dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut. Promosi merupakan suatu masalah yang penting, bukan saja dalam hal memilih atau penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk merencanakan suatu kebijakan di dalam bidang personalia dalam memfasilitasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai dapat berprestasi.

Menurut Siagian (2017:169) promosi pegawai adalah hal yang menjadi impian setiap pegawai, promosi pegawai adalah pemindahan pegawai, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas prestasi kerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi pegawai. Menurut Hasibuan (2016:108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Seorang pegawai memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain. Hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi pegawai berarti kemajuan, di mana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang pegawai dinaikkan jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi pegawai. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:113) tujuan promosi adalah sebagai berikut:

- a) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.
- b) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c) Untuk merangsang agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- d) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

- e) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya.
- h) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.
- i) Pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitasnya juga meningkat.
- j) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- k) Promosi akan memperbaiki status pegawai dari pegawai sementara menjadi pegawai tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

Jenis promosi yang dikenal Hasibuan (2016:113) adalah:

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*) Seorang pegawai dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*). Seorang pegawai dipromosikan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*). Menaikkan jabatan seorang pegawai dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.
4. Promosi Kering (*Dry Promotion*). Seorang pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.1.1.3 Indikator Pengukuran Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2017:169) promosi pegawai adalah pemindahan pegawai/pegawai, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Indikator untuk mengukur promosi pegawai adalah sebagai berikut:

1. Sesuai dengan pendidikan

- Suatu promosi yang dilakukan berdasarkan pendidikan seseorang
- 2. Sesuai dengan kemampuan
Suatu tindakan yang dilakukan berdasarkan kemampuan seseorang
- 3. Tingkat pendidikan
Perpindahan jabatan berdasarkan tingkat pendidikan seseorang
- 4. Pengalaman
Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sebelum bekerja disuatu tempat
- 5. Prioritas
Upaya yang dilakukan yang berfokus dalam hal tertentu

2.1.2. Prestasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam rangka merealisasikan tujuan ataupun berbagai sasaran yang telah ditentukan. Secara kongkrit variabel ini dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain : Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, Kesanggupan pegawai mengambil keputusan-keputusan dan tindakantindakan dalam melaksanakan pekerjaan serta keberanian mengambil resiko atas tindakan yang diambilnya, Kemampuan, keterampilan, kecakapan melaksanakan pekerjaan, Kejujuran, ketulusan hati dan kesungguhan melaksanakan pekerjaan, Kerjasama dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, disiplin atau ketaatan terhadap peraturan kedinasan maupun terhadap atasan (Umasangadji, 2016:4).

Setiap instansi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk

menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:150) mengemukakan “Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Hasibuan (2016:87) menyatakan “ prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai”. Selanjutnya, Hasibuan (2016:88) menyatakan “ prestasi kerja merupakan prosedur formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai”. “ prestasi kerja. prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia” (Yuniarsih dan Suwatno, 2015:7).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adanya prestasi kerja akan mengetahui sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang, dengan demikian akan juga menentukan besarnya Iklim Organisasi yang akan diterima. Syarat-syarat penilai sebagai berikut (Hasibuan, 2016:91) :

- a. Penilai harus jujur, adil, objektif dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya nya sesuai dengan realitas/fakta yang ada

- b. Penilai hendaknya mendasarkan nya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil nya yang jujur, adil, dan objektif.
- c. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap pegawai yang akan dinilainya supaya hasil dapat dipertanggung jawabkandengan baik.
- d. Penilai harus mempunyai kewenangan formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- e. Penilai harus mempunyai keimanan supaya nya jujur dan adil.

2.1.2.3 Indikator Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2016: 150). Indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut

1. Pengetahuan
Kemampuan pegawai ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.
2. Kerajinan
Ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif.
3. Kesetiaan
Kesetiaan pegawai terhadap instansi dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja pegawai.
4. Keandalan kerja
Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.
5. Komitmen pegawai
Dorongan pegawai dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

2.1.3 Loyalitas Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Loyalitas Pegawai

Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi adalah pegawai yang bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada

orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, pegawai yang tidak setia ditandai dengan ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan (Andriani, 2016).

Secara tradisional, loyalitas pegawai dipahami sebagai sesuatu yang dengan sendirinya tercipta. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan pegawai, memberikan yang dibutuhkannya. Dalam wacana Manajemen Sumber Daya Manusia, asumsi itu disebut Kontrak Psikologis. Kontrak psikologis merupakan dasar adanya loyalitas pegawai. Akan tetapi, dengan meningkatnya persaingan bisnis saat ini, kontrak psikologis tinggal menjadi prioritas terakhir bagi perusahaan (Barus, 2017:3).

Menurut Wijaya (2016:45) “Loyalitas adalah dukungan yang diberikan oleh seseorang peserta dalam perusahaannya terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup, walaupun tindakan-tindakan ini mungkin berlawanan dengan aspirasi peserta”.

Loyalitas adalah saling mengenal antaranggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapat hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan (Sutriniasih, 2017:2). Loyalitas pegawai adalah sikap seseorang terhadap organisasi dimana dia bekerja (Purba, 2016:2).

Pegawai dengan loyalitas yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi saat harapannya terpenuhi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Banyak hal yang menyebabkan seorang pegawai tidak loyal pada perusahaan, diantaranya ketidaksanggupan perusahaan menjaga kenyamanan kerja dan tidak adanya transparansi. Menurut Budi Widjaja Soetjipto yang dikutip oleh Gouzali (2016:395) menyatakan bahwa berbagai sebab rendahnya loyalitas pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi kerja pegawai
2. Struktur organisasi kurang jelas
3. Rancangan pekerjaan kurang baik
4. Rendahnya kualitas manajemen
5. Rendahnya kemampuan kerja atasan
6. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir
7. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan bekerja
8. Waktu kerja yang kurang fleksibel

Menurut Gouzali (2016:396) untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas pegawai perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
2. Pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kepuasan pegawai.
3. Melibatkan para pegawai dalam berbagai pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
4. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja pegawai.
5. Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan system penembangan karir.
6. Penyempurnaan system kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
7. Meningkatkan efektivitas komunikasi dalam perusahaan sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya ada ikatan antar pegawai dengan perusahaan tempat dimana bekerja, sehingga diantara keduanya tidak dapat dipisahkan (Barus, 2017:10). Indikator untuk mengukur loyalitas pegawai yaitu sebagai berikut (Barus, 2017:10):

1. Mampu bekerja dengan baik
Orang yang mampu menyelesaikan tugas dengan memenuhi tingkat standar kerja
2. Ketaatan atau kepatuhan
Pegawai yang patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Bertanggung jawab
Tetap menyelesaikan tugas dalam keadaan apapun sebagai mana dengan peraturan yang berlaku
4. Pengabdian
Suatu pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya paksaan dari pihak apapun
5. Kejujuran
Tingkat kejujuran seseorang dalam menyelesaikan tugas tanpa melakukan kecurangan

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Hariyanti dan Giantari (2019) dengan judul Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pacto LTD Di Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto Ltd di Bali. Prestasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto Ltd di Bali. Senioritas mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto Ltd di Bali.

Penelitian dari Siska dan Suryalena (2017) dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan. Semakin Baik Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan maka semakin besar pula kemungkinan untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi.

Penelitian dari Kristianto (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antar variabel: Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Sungkono (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. Hasil analisis menunjukkan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung. Selain itu, loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung.

Penelitian dari Hana (2016) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank Jatim Kediri. Hasil dari penelitian ini secara parsial dan simultan penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	perbedaan
1.	Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pacto LTD Di Bali (Hariyanti dan Giantari, 2019)	Penelitian kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto Ltd di Bali. Prestasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto Ltd di Bali. Senioritas mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto Ltd di Bali.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu loyalitas pegawai, prestasi kerja dan promosi jabatan – Teknik analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel senioritas – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
2	Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru) (Siska dan Suryalena, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan. Semakin Baik Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan maka semakin besar pula kemungkinan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu loyalitas pegawai, prestasi kerja dan promosi jabatan – Teknik analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

3	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar. (Kristianto, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu loyalitas pegawai, prestasi kerja dan promosi jabatan	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel – Analisis data – Teknik pengumpulan data
4	Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group (Sungkono, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung. Selain itu, loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Loyalitas pegawai dan promosi jabatan serta prestasi kerja – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank Jatim Kediri. (Hana, 2016)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier sederhana	Hasil dari penelitian ini secara parsial dan simultan penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu promosi jabatan dan loyalitas pegawai serta prestasi kerja – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel pendidikan dan pelatihan – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

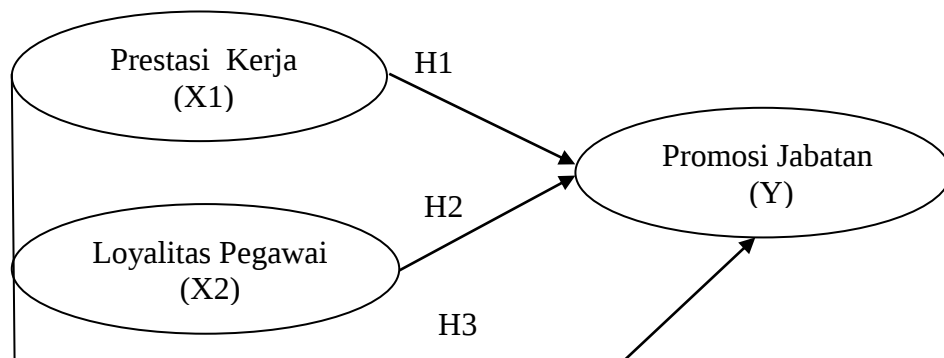
2.3. Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan. Kunci kesuksesan bagi organisasi tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya, maka dari itu peranan sumber daya manusia sangat berarti bagi organisasi dalam menjalankan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2018:60). Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya (Kristianto, 2016)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan kepustakaan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.
- H₂ : Loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.
- H₃ : Prestasi kerja dan loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh. Objek penelitian mengenai promosi jabatan, prestasi kerja dan loyalitas pegawai. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum atau sejarah singkat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif, dan menunjukkan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2018:23). Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh dari prestasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap gaji. Desain dalam penelitian ini meliputi: populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dan analisis data

3.1.3. Horison Waktu

Penelitian ini menggunakan horizon waktu berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember 2020 sampai dengan selesai penelitian.

3.1.4. Unit Analisis

Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka penelitian kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh

3.2. Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:61). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 pegawai pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan

pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai prestasi kerja, loyalitas pegawai dan gaji dilakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu prestasi kerja (X_1) dan Loyalitas pegawai (X_2) dan dua variabel terikat yaitu Gaji dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel III-1
Defenisi operasional variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran Skala	Item Pertanyaan
Dependen					
	Promosi jabatan (Y)	Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. (Siagian, 2017: 169)	Sesuai dengan pendidikan	Likert	A1
			Sesuai dengan kemampuan		A2
			Tingkat pendidikan		A3
			Pengalaman		A4
			Prioritas		A5

Independen					
2	Prestasi Kerja (X ₁)	Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2016: 150)	Pengetahuan	Likert	B1
			Kerajinan		B2
			Kesetiaan		B3
			Keandalan		B4
			Komitmen pegawai		B5
	Loyalitas Pegawai (X ₂)	Loyalitas pegawai merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya ada ikatan antar pegawai dengan perusahaan tempat dimana bekerja, sehingga diantara keduanya tidak dapat dipisahkan (Barus, 2017:10)	Mampu bekerja dengan baik	Likert	C1
			Ketaatan dan kepatuhan		C2
			Bertanggung jawab		C3
			Pengabdian		C4
			Kejujuran		C5

3.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Promosi jabatan

X₁ = Prestasi kerja

X₂ = Loyalitas pegawai

b₁, .b₂ = Koefisien Variabel

a = Konstanta

e = *Error Term*

3.6. Skala Pengukuran Data

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert setiap item instrumen mempunyai skor. Indeks yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5, dimulai dengan gradasi nilai seperti yang disajikan dalam tabel berikut: (Arikunto, 2019:47):

Tabel III-2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2019:47)

3.7. Teknik Pengujian Data

3.7.1. Uji Validitas

Validitas pada penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efesiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen

dapat dinyatakan valid jika setiap pertanyaannya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur instrumen tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas membutuhkan bantuan penggunaan program SPSS. Validitas sebuah item pertanyaan indikator dapat dilihat dalam output nilai sig hitung (*2 tailed*) *pearson correlation* pada baris total konstruk. Jika nilai sig hitung < sig. tabel maka butir item pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for Windows 22 (Ghozali, 2017:52).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan menunjukkan kekonsistenan atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas instrumen dapat menggunakan teknik *Cronbach alpha* dengan bantuan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2017:47). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2017:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2017:110).

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2017:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2017:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.7.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2017:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika

ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8. Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji t (t-test) dan secara partial dengan menggunakan uji F (F-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 0,05, dengan mengikuti kriteria pengambilan keputusan.

3.8.1 Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan uji t, digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X terhadap Y. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o .

H_{a1} : prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

H_{o1} : prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

H_{a2} : Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

H_{02} : Loyalitas pegawai tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

3.8.2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan prestasi kerja dan loyalitas pegawai secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh dengan kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%

H_{03} : prestasi kerja dan loyalitas pegawai tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh

H_{a3} : prestasi kerja dan loyalitas pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh

Sejak peresmian operasional oleh Kepala BKN, Bapak Eko Sutrisno dan turut dihadiri oleh Gubernur Aceh, dr, Zaini Abdullah, pada 19 Januari 2015 yang lalu, Kantor Regional XIII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Aceh terus berbenah di segenap lini. Dengan berbagai keterbatasan fasilitas dan sumber data manusia, berbagai layanan administrasi dan manajemen kepegawaian terus diupayakan maksimal. Sebuah tekad bulat telah kami pancangkan: Menyediakan Sebuah Layanan yang Profesional dan Bermartabat Bagi Segenap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Aceh.

Salah satu layanan yang terus kami coba upgrade adalah penyediaan layanan informasi publik di lingkungan Kanreg XIII BKN. Sesuai dengan kebijakan Pemerintah, layanan informasi publik yang terbuka dan transparan merupakan sebuah keniscayaan, tidak terkecuali di lingkungan Kanreg XIII BKN Aceh. Ini tentu sejalan dengan UU No. 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik dan juga Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan UU No. 14 Tahun 2008.

Khusus di lingkungan BKN, kewajiban memfasilitasi layanan informasi publik telah ditegaskan melalui Perka BKN Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengelolaan Informasi Publik dan Dokumentasi di Lingkungan BKN, yang

secara lebih rinci di poin II huruf E Nomor 4b dijelaskan bahwa layanan informasi publik di Lingkungan BKN difasilitasi oleh Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) dan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Regional (PPIDR). PPID adalah pejabat ex-officio Karo Humas dan Protokol BKN, sedangkan PPIDR adalah pejabat ex-officio Kepala Bagian Tata Usaha Kanreg BKN. Dalam rangka mengimplimentasikan kebijakan nasional terkait keterbukaan informasi publik inilah, karneg XIII BKN Aceh pada kesempatan ini menghadirkan ke hadapan publik sebuah situs resmi Kanreg XIII BKN Aceh dengan domain <http://aceh.bkn.go.id>.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	2	3,7
	b. 26-31 Tahun	7	13,0
	c. 32-37 Tahun	15	27,8
	d. 38-43 Tahun	14	25,9
	e. 44-54 Tahun	9	16,7
	f. ≥ 51 Tahun	7	13,0
Total		54	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	35	64,8
	b. Wanita	19	35,2
Total		54	100,0

3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	12	22,2
	b. Menikah	42	77,8
Total		54	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	2	3,7
	b. D3	18	33,3
	c. S1	29	53,7
	d. S2	5	9,3
Total		54	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp 2.500.000	7	13,0
	b. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	20	37,0
	c. Rp 4.100.000-Rp 5.540.000	18	33,3
	d. > Rp 5.540.000	9	16,7
Total		54	100,0
6	Lama Bekerja		
	a. < 5 Tahun	4	7,4
	b. 5-10 Tahun	12	22,2
	c. 11-15 Tahun	17	31,5
	d. > 15 Tahun	21	38,9
Total		54	100,0

Sumber: Data diolah, 2021

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 2 responden atau 3,7% , yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 13%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 27,8%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 25,9%, yang berusia antara 43 sampai dengan 50 tahun sebanyak 9 responden atau 16,7% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 7 responden atau 13,0%

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 35 responden atau 64,8% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 19 responden atau 35,2%. Kemudian Karakteristik

berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 12 responden atau 2,2% dan yang sudah menikah sebanyak 42 responden atau 77,8%

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 2 responden atau 3,4%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 18 responden atau 33,3%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 29 responden atau 53,7% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 5 responden atau 9,3%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 responden atau 713% dengan pendapatan perbulan sebesar dibawah Rp 2.500.000, sebanyak 20 responden atau 37% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 18 responden atau 33,3% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.540.000 dan sebanyak 9 responden atau 16,7% dengan pendapatan di atas Rp 5.540.000.

Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 6% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 12 responden atau 22,2% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 17responden atau 31,5% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun dan sebanyak 21 responden atau 38% dengan masa kerja di atas 38,9 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,266. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.2 berikut:

Tabel IV-2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=54)	Ket
1	A1	Y	0,486	0,266	Valid
2	A2		0,571	0,266	Valid
3	A3		0,746	0,266	Valid
4	A4		0,361	0,266	Valid
5	A5		0,361	0,266	Valid
6	B1	X ₁	0,677	0,266	Valid
7	B2		0,847	0,266	Valid
8	B3		0,826	0,266	Valid
9	B4		0,793	0,266	Valid
10	B5		0,692	0,266	Valid
11	C1	X ₂	0,510	0,266	Valid
12	C2		0,335	0,266	Valid
13	C3		0,410	0,266	Valid
14	C4		0,537	0,266	Valid
15	C5		0,456	0,266	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,266 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel IV-3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Promosi Jabatan (Y)	5	0,738	Handal
2.	Prestasi Kerja (X1)	5	0,907	Handal
3.	Loyalitas Pegawai (X2)	5	0,690	Handal

Sumber : data diolah 2021

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

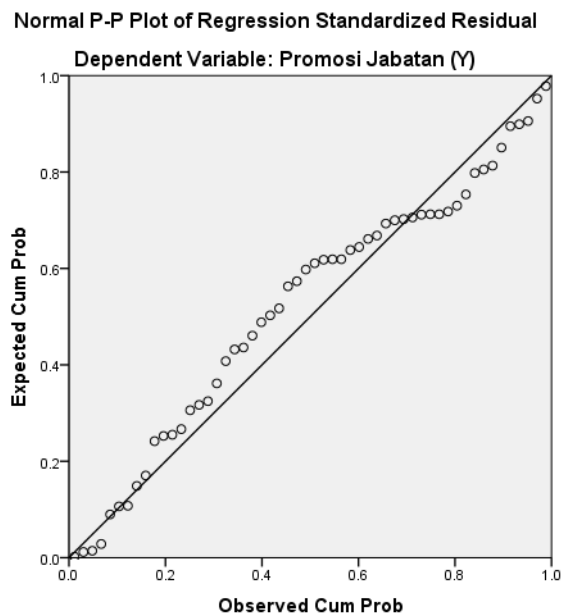
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Promosi Jabatan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel promosi jabatan, prestasi kerja dan loyalitas pegawai seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Promosi Jabatan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.4:

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Prestasi Kerja	0,452	2,212	Non Multikolinieritas
Loyalitas Pegawai	0,452	2,212	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

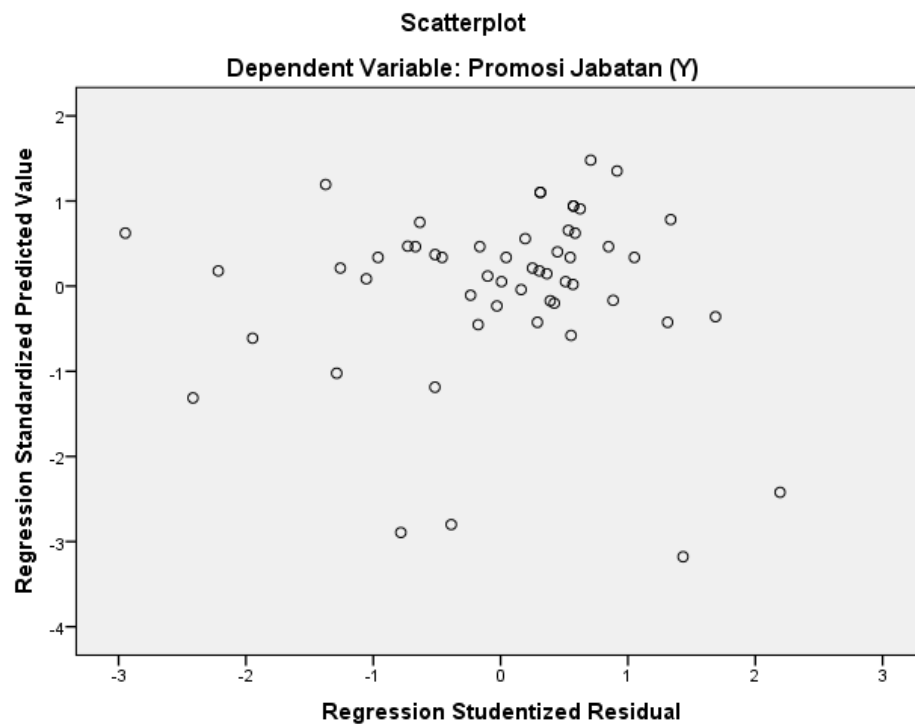
Berdasarkan Tabel IV.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti

tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Prestasi Kerja (X_1) dan variabel Loyalitas Pegawai (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Promosi Jabatan.

4.4.3 Variabel Promosi Jabatan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Promosi

Jabatan dapat dilihat pada Tabel IV-5 berikut :

Tabel IV-5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Promosi Jabatan

No	Item Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Jabatan pegawai saat ini telah sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai	3	5,6	3	5,6	9	16,7	25	46,3	14	25,9	3,81
2	Pimpinan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai	4	7,4	6	11,1	7	13,0	23	42,6	14	25,9	3,69
3	Instansi telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan.	3	5,6	4	7,4		1,1	6	8,1	5	7,8	3,85
4	Pemimpin sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan	3	5,6	4	7,4	9	16,7	25	46,3	13	24,1	3,76
5	Pegawai tetap prioritas pekerjaan pegawai untuk meningkatkan promosi jabatan.	2	3,7	4	7,4	13	24,1	24	44,4	11	20,4	3,70
Rata-rata												3,76

Sumber : Data di olah 2021

Berdasarkan IV-5 di atas dapat dijelaskan bahwa jabatan pegawai saat ini telah sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar

3,81. Pimpinan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Instansi telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Pemimpin sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan dengan nilai rata-rata sebesar 3,76 dan pegawai tetap prioritas pekerjaan pegawai untuk meningkatkan promosi jabatan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,70. Dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan mempunyai nilai rerata sebesar 3,76 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel promosi jabatan.

4.4.2 Variabel Prestasi Kerja

Penjelasan responden tentang variabel Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan dapat dilihat pada Tabel IV-6 berikut:

Tabel IV-6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Pegawai

No	Item Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik	4	7,4	1	1,9	5	9,3	34	63,0	10	18,5	3,83
2	Kerajinan dalam bekerja merupakan karakter pribadi pegawai	5	9,3	33	5,6	4	7,4	27	50,0	15	27,8	3,81
3	Salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan	3	5,6	4	7,4		1,1	6	8,1	5	7,8	3,85

4	Pekerjaan pegawai dapat di andalkan oleh pimpinan	2	3,4	77	13,0	13	24,1	24	44,4	8	14,8	3,54
5	pegawai mempunyai komitmen kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas	1	1,9	7	13,0	16	29,6	22	40,7	8	14,8	3,54
Rata-rata												3,71

Sumber : Data di olah 2021

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Kerajinan dalam bekerja merupakan karakter pribadi pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Pekerjaan pegawai dapat di andalkan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,54 dan pegawai mempunyai komitmen kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,54. Dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,71 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Prestasi Kerja.

4.4.3 Variabel Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Loyalitas Pegawai dapat dilihat pada Tabel IV-7 berikut :

Tabel IV-7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

No	Item Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai mampu bekerja dengan baik	2	3,7	33	5,6	12	22,2	27	50,0	10	18,5	3,74
2	Pegawai berusaha untuk taat dan patuh terhadap peraturan di kantor	7	13,0	5	9,3	19	35,2	17	31,5	6	11,1	3,19
3	Pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sebagaimana peraturan yang berlaku	4	7,4	52	3,7	7	13,0	21	38,9	20	37,0	3,94
4	Pegawai melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun	3	9,3	33	5,6	4	7,4	27	50,0	15	27,8	3,81
5	Pegawai jujur dalam menyelesaikan tugas tanpa melakukan kecurangan	3	5,6	4	7,4	6	11,1	26	48,1	15	27,8	3,85
Rata-rata												3,71

Sumber : Data di olah 2021

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai mampu bekerja dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,74. Pegawai berusaha untuk taat dan patuh terhadap peraturan di kantor dengan nilai rata-rata sebesar 3,19. Pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sebagaimana peraturan yang berlaku dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Pegawai melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dengan

nilai rata-rata sebesar 3,81 dan pegawai jujur dalam menyelesaikan tugas tanpa melakukan kecurangan dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Pegawai responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,71 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Loyalitas Pegawai.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa prestasi kerja (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV-8
Pengaruh variabel bebas terhadap Promosi Jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	0,686	0,281	2,440	2,008	0,018
Prestasi Kerja (X_1)	0,414	0,083	4,764	2,008	0,000
Loyalitas Pegawai (X_2)	0,410	0,110	3,720	2,008	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel IV.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,686 + 0,414X_1 + 0,410X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,686 artinya bila mana Prestasi Kerja (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2), dianggap konstan, maka promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh, adalah sebesar 0,686 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi prestasi kerja (X_1) sebesar 0,414. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel prestasi kerja secara relatif akan meningkatkan promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh sebesar 41,4% dengan asumsi variabel Loyalitas Pegawai (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi loyalitas pegawai (X_2) sebesar 0,410. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel loyalitas pegawai akan meningkatkan promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh sebesar 41% dengan asumsi variabel prestasi kerja (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 41,4%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel IV.9 berikut:

Tabel IV-9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,855 ^a	0,731	0,721	0,40175

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Pegawai (X₂), Prestasi Kerja (X₁)

Dari Tabel IV.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,855 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 85,5%. Artinya faktor prestasi kerja (X₁) dan loyalitas pegawai (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,721 artinya bahwa sebesar 72,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Promosi Jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor prestasi kerja (X₁) dan loyalitas pegawai (X₂). Sedangkan

selebihnya sebesar 27,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti senioritas, kompetensi, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan kerja.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh prestasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Prestasi Kerja (X_1)

Pengaruh prestasi kerja (X_1) terhadap variabel promosi jabatan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} (4,764) lebih besar dari t_{tabel} (2,008), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa prestasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh, artinya kebijakan tentang variabel prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

2. Pengaruh Loyalitas Pegawai (X_2)

Pengaruh loyalitas pegawai (X_2) terhadap variabel promosi jabatan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} sebesar 3,720 dan nilai signifikansi 0,042 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,008. oleh karena t_{hitung} (3,720) lebih besar dari t_{Tabel} (2,008) maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh, artinya loyalitas pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh prestasi kerja dan loyalitas pegawai secara simultan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel IV-10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	29,464	2	14,732	99,024	3,183	0,009 ^a
Residuan	7,587	51	0,147			
Total	37,052	53				

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 99,024 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,183. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka $F_{hitung} (99,024) > F_{table} (3,183)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan variabel prestasi kerja (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2) berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa prestasi kerja dan loyalitas pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Hariyanti dan Giantari (2019), Siska dan Suryalena (2017) dan Kristianto (2017) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja dan loyalitas pegawai pegawai sudah baik seperti pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik, salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan, pegawai memiliki komitmen kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas sehingga hal ini dapat meningkatkan promosi jabatan pegawai. Kemudian pegawai memiliki loyalitas kerja yang baik seperti pegawai berusaha untuk taat dan patuh terhadap peraturan di kantor, pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang

diberikan oleh pimpinan sebagaimana peraturan yang berlaku dan melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun sehingga hal ini dapat meningkatkan promosi jabatan pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.
2. Loyalitas pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.
3. Prestasi kerja dan loyalitas pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh agar dapat memberikan pekerjaan kepada pegawai yang dapat diandalkan dan mempunyai komitmen kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Pihak pegawai Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional XIII Aceh agar dapat meningkatkan loyalitas pegawai dengan dengan terus berusaha mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan dan mampu bekerja dengan baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel Prestasi Kerja, Loyalitas Pegawai dan Promosi Jabatan, tapi juga tentang variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kompetensi dan kemampuan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Sefni. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Bmt Mitra Mandiri Wonogiri. BMT Mitra Mandiri Wonogiri. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Arikunto, Suharsimi, (2017) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barus, Yuerda. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Emic Solusindo. *Skripsi Program Studi Akuntansi Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam*
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam, (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Hana, L. D. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank Jatim Kediri. *Jurnal Universitas Nusantara PGRI Kediri*
- Hariyanti, A. U., dan Giantari, I. G. (2019). Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pacto LTD Di Bali. E-*Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksar.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kristianto, H. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Malhotra, Naresh K. (2017). *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Mulyadi. (2018). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat

- Pratiwi, N. M. (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta. *Jurnal Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Purba, Betniar. (2016) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Manajemen*
- Putri, R. (2019). Mengungkap Loyalitas Karyawan Dengan Gaji Di Bawah Standar Minimum. *AGORA Vol. 7, No. 1*
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Sekaran, Uma. (2017). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sihotang, A (2017) *Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Simamora, Henry., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Siska, A. D., 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*
- Soemarso, S.R. (2016). *Akuntansi : Suatu Pengantar*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Sistem Akuntansi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sungkono, S. (2017) dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Gaji pegawai Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017: 1991-2017*
- Sutriniasih, K. S. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. *ejournal Jurusan Pendidikan Ekonomi Volume: 10 No: 2*
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Umar, Husein. (2017). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Umasangadji, Fatmawati (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. *Jurnal Manajemen*
- Warren C.S., J.M. Reeve, J.E. (2016). *Pengantar Akuntansi – Adaptasi Indonesia*. Edisi Keduapuluh Lima. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Lampiran 1 Kuisioner

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi UNMUHA. Anda sangat menghargai bantuan saudara-saudari yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada saudara-saudari sendiri. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/saudari.

A. Identitas

1. Umur
 - a. < 25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. $\geq$ 51 Tahun ☐
2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐
3. Status perkawinan
 - a. Belum menikah ☐
 - b. Menikah ☐
 - c. Pernah Menikah ☐
4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐
5. Penghasilan perbulan
 - a. < Rp. 1.000.000 ☐
 - b. Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 ☐
 - c. Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000 ☐
 - d. >Rp. 3.000.000 ☐
6. Masa Kinerja
 - a. < 3 Tahun ☐
 - b. 3-6 Tahun ☐
 - c. 7-10 Tahun ☐
 - d. > 10 Tahun ☐

B. Promosi jabatan, Prestasi Kerja dan Loyalitas Pegawai

Ket : 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (ST)

1. Variabel Promosi Jabatan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Jabatan saya saat ini telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
2	Pimpinan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Instansi telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan.					
4	Pemimpin sudah menetapkan pengalaman sebagai syarat dalam promosi jabatan					
5	Saya tetap prioritas pekerjaan saya untuk meningkatkan promosi jabatan.					

2. Variabel Prestasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Kerajinan dalam bekerja merupakan karakter pribadi saya					
3	Salah satu penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan kesetiaan saya terhadap pekerjaan					
4	Pekerjaan saya dapat di andalkan oleh pimpinan					
5	saya mempunyai komitmen kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas					

3. Variabel Loyalitas Pegawai (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu bekerja dengan baik					
2	Saya berusaha untuk taat dan patuh terhadap peraturan di kantor					
3	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sebagaimana peraturan yang berlaku					
4	Saya melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun					
5	Saya jujur dalam menyelesaikan tugas tanpa melakukan kecurangan					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	KARAKTERIS TIK						Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	3	1	2	3	3	3	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3.2
2	6	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3.5	4	4	4	4	4	4
3	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.8
4	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	2	2	3	3	2	3	5	3	4	3	3.6	4	3	3	4	3	3.5	2	3	5	4	4	3.6
6	3	1	2	3	1	3	3	3	4	3	4	3.4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3.6
7	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4.25	4	5	4	5	4	4.4
8	5	2	2	3	3	4	3	4	3	5	4	3.8	4	2	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4.2
9	3	1	1	2	2	4	4	4	4	5	2	3.8	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2	3	3.4
10	4	1	2	1	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4.75	5	5	5	4	4	4.6
11	2	1	1	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3.5	4	3	4	5	5	4.2
12	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4.4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4
13	5	2	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4.4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4.2
14	4	1	2	3	2	4	4	4	5	5	5	4.6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4.2
15	3	2	2	2	4	3	4	5	4	4	4	4.2	4	4	4	3	4	3.75	5	3	5	5	5	4.6
16	6	1	2	2	3	4	1	2	2	4	5	2.8	2	2	2	2	1	2	5	2	3	4	4	3.6
17	5	2	2	2	3	4	5	4	4	2	2	3.4	4	4	4	3	4	3.75	4	3	4	2	2	3
18	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4.2
19	4	1	2	3	2	3	4	3	5	4	5	4.2	3	3	5	3	2	3.5	3	1	5	4	4	3.4
20	3	1	2	1	3	2	2	1	1	3	3	2	5	1	1	1	3	2	3	1	5	3	5	3.4
21	6	2	2	2	2	2	5	5	5	1	3	3.8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3.2
22	4	1	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.8
23	6	1	2	3	3	3	4	2	4	5	5	4	4	2	4	2	3	3	3	4	2	5	5	3.8
24	5	2	2	3	4	4	4	2	2	4	1	2.6	4	4	2	4	3	3.5	2	3	4	2	4	3
25	3	1	1	3	2	3	4	5	5	4	3	4.2	4	5	5	4	4	4.5	4	4	4	4	2	3.6
26	6	1	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4.2
27	4	2	2	4	2	4	5	4	5	4	4	4.4	4	4	5	5	5	4.5	4	3	5	4	4	4
28	2	2	1	3	2	2	3	4	3	4	4	3.6	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3.8
29	2	1	1	2	3	2	4	2	4	4	4	3.6	4	4	4	3	3	3.75	4	1	3	3	3	2.8
30	5	1	2	3	2	3	4	1	3	2	3	2.6	4	4	3	2	2	3.25	3	1	1	4	4	2.6
31	2	2	1	3	3	2	5	4	4	1	1	3	3	4	4	4	3	3.75	4	4	5	4	3	4
32	4	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	6	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3.8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
34	3	1	2	3	2	3	5	4	3	3	3	3.6	4	4	3	3	3	3.5	4	3	4	4	4	3.8
35	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3.8	3	4	4	4	4	3.75	3	3	4	4	3	3.4
36	3	1	1	2	1	2	3	3	1	4	4	3	1	1	1	2	2	1.25	2	1	1	4	4	2.4
37	5	2	2	4	3	4	2	2	1	1	3	1.8	1	1	1	2	2	1.25	3	1	3	1	1	1.8
38	2	1	1	3	1	2	2	1	2	3	3	2.2	1	1	2	1	2	1.25	1	2	1	1	1	1.2
39	5	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	1.6	1	1	2	2	3	1.5	1	2	1	1	2	1.4
40	3	1	2	2	1	3	5	5	5	2	2	3.8	4	4	5	4	4	4.25	4	5	5	1	2	3.4
41	3	1	2	3	1	3	4	4	5	5	5	4.6	4	5	5	4	4	4.5	4	5	4	4	5	4.4
42	4	1	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4.6	4	5	5	5	5	4.75	5	3	3	5	5	4.2
43	4	1	2	3	3	3	4	5	4	3	3	3.8	4	5	4	4	3	4.25	3	1	5	5	5	3.8
44	2	1	1	3	2	1	5	5	5	4	4	4.6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4.2
45	6	1	2	2	4	4	1	3	3	4	4	3	5	5	3	4	2	4.25	5	2	4	5	5	4.2
46	3	2	1	2	2	3	5	5	5	3	5	4.6	4	5	5	5	5	4.75	3	5	5	5	3	4.2
47	4	1	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4.6
48	5	1	2	2	2	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3.75	3	3	3	5	5	3.8
49	4	2	2	4	2	2	4	4	4	3	3	3.6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
50	4	1	2	3	2	1	4	5	5	4	4	4.4	4	4	5	4	4	4.25	3	5	5	4	4	4.2
51	3	1	2	3	3	3	4	5	5	5	5	4.8	4	5	5	4	3	4.5	5	3	4	4	5	4.2
52	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.75	4	3	3	5	5	4
53	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	3	3.75	4	4	3	4	4	3.8
54	1	1	1	2	1	1	3	4	4	3	3	3.4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.8

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	2	3.7	3.7	3.7
	26-31 tahun	7	13.0	13.0	16.7
	32-37 tahun	15	27.8	27.8	44.4
	38-43 tahun	14	25.9	25.9	70.4
	44-50 tahun	9	16.7	16.7	87.0
	> 51 tahun	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	35	64.8	64.8	64.8
	Wanita	19	35.2	35.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	12	22.2	22.2	22.2
	Menikah	42	77.8	77.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	3.7	3.7	3.7
	Diploma	18	33.3	33.3	37.0
	Sarjana	29	53.7	53.7	90.7
	Pasca Sarjana	5	9.3	9.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp. 2.500.000	7	13.0	13.0	13.0
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	20	37.0	37.0	50.0
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	18	33.3	33.3	83.3
	>Rp. 5.500.000	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	4	7.4	7.4	7.4
	5-10 Tahun	12	22.2	22.2	29.6
	11-15 Tahun	17	31.5	31.5	61.1
	> 15 Tahun	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Promosi Jabatan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.6	5.6	5.6
	TS	3	5.6	5.6	11.1
	KS	9	16.7	16.7	27.8
	S	25	46.3	46.3	74.1
	SS	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.4	7.4	7.4
	TS	6	11.1	11.1	18.5
	KS	7	13.0	13.0	31.5
	S	23	42.6	42.6	74.1
	SS	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.6	5.6	5.6
	TS	4	7.4	7.4	13.0
	KS	6	11.1	11.1	24.1
	S	26	48.1	48.1	72.2
	SS	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.6	5.6	5.6
	TS	4	7.4	7.4	13.0
	KS	9	16.7	16.7	29.6
	S	25	46.3	46.3	75.9
	SS	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.7	3.7	3.7
	TS	4	7.4	7.4	11.1
	KS	13	24.1	24.1	35.2
	S	24	44.4	44.4	79.6
	SS	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Prestasi Kerja (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.4	7.4	7.4
	TS	1	1.9	1.9	9.3
	KS	5	9.3	9.3	18.5
	S	34	63.0	63.0	81.5
	SS	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.3	9.3	9.3
	TS	3	5.6	5.6	14.8
	KS	4	7.4	7.4	22.2
	S	27	50.0	50.0	72.2
	SS	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.6	5.6	5.6
	TS	4	7.4	7.4	13.0
	KS	6	11.1	11.1	24.1
	S	26	48.1	48.1	72.2
	SS	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.7	3.7	3.7
	TS	7	13.0	13.0	16.7
	KS	13	24.1	24.1	40.7
	S	24	44.4	44.4	85.2
	SS	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	7	13.0	13.0	14.8
	KS	16	29.6	29.6	44.4
	S	22	40.7	40.7	85.2
	SS	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Loyalitas Pegawai (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.7	3.7	3.7
	TS	3	5.6	5.6	9.3
	KS	12	22.2	22.2	31.5
	S	27	50.0	50.0	81.5
	SS	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	13.0	13.0	13.0
	TS	5	9.3	9.3	22.2
	KS	19	35.2	35.2	57.4
	S	17	31.5	31.5	88.9
	SS	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.4	7.4	7.4
	TS	2	3.7	3.7	11.1
	KS	7	13.0	13.0	24.1
	S	21	38.9	38.9	63.0
	SS	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.3	9.3	9.3
	TS	3	5.6	5.6	14.8
	KS	4	7.4	7.4	22.2
	S	27	50.0	50.0	72.2
	SS	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.6	5.6	5.6
	TS	4	7.4	7.4	13.0
	KS	6	11.1	11.1	24.1
	S	26	48.1	48.1	72.2
	SS	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Promosi Jabatan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.81	1.065	54
A2	3.69	1.195	54
A3	3.85	1.089	54
A4	3.76	1.080	54
A5	3.70	1.002	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15.00	10.038	.486	.698
A2	15.13	8.945	.571	.664
A3	14.96	8.527	.746	.593
A4	15.06	10.733	.361	.743
A5	15.11	11.044	.361	.740

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.81	14.456	3.802	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	153.230	53	2.891		
Within People					
Between Items	1.089	4	.272	.360	.837
Residual	160.511	212	.757		
Total	161.600	216	.748		
Total	314.830	269	1.170		

Grand Mean = 3.76

Lampiran 8 Reliability & Validitas Prestasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.83	1.005	54
B2	3.81	1.183	54
B3	3.85	1.089	54
B4	3.54	1.023	54
B5	3.54	.966	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14.74	14.158	.677	.904
B2	14.76	11.960	.847	.868
B3	14.72	12.695	.826	.873
B4	15.04	13.319	.793	.880
B5	15.04	14.300	.692	.901

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.57	20.287	4.504	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	215.041	53	4.057	3.780	.005
Within People Between Items	5.726	4	1.431		
Residual	80.274	212	.379		
Total	86.000	216	.398		
Total	301.041	269	1.119		

Grand Mean = 3.71

Lampiran 9 Reliability & Validitas Loyalitas Pegawai (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.74	.955	54
C2	3.19	1.167	54
C3	3.94	1.156	54
C4	3.81	1.183	54
C5	3.85	1.089	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14.80	9.863	.510	.619
C2	15.35	10.006	.335	.689
C3	14.59	9.567	.410	.656
C4	14.72	8.695	.537	.598
C5	14.69	9.578	.456	.636

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.54	13.838	3.720	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	146.685	53	2.768	5.711	.000
Within People Between Items	19.570	4	4.893		
Residual	181.630	212	.857		
Total	201.200	216	.931		
Total	347.885	269	1.293		

Grand Mean = 3.71

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas Pegawai (X2), Prestasi Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.721	.40175

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Pegawai (X2), Prestasi Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.414	2	11.207	69.437	.000 ^b
	Residual	8.231	51	.161		
	Total	30.646	53			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Pegawai (X2), Prestasi Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.686	.281		2.440	.018
	Prestasi Kerja (X1)	.414	.087	.514	4.764	.000
	Loyalitas Pegawai (X2)	.410	.110	.402	3.720	.000

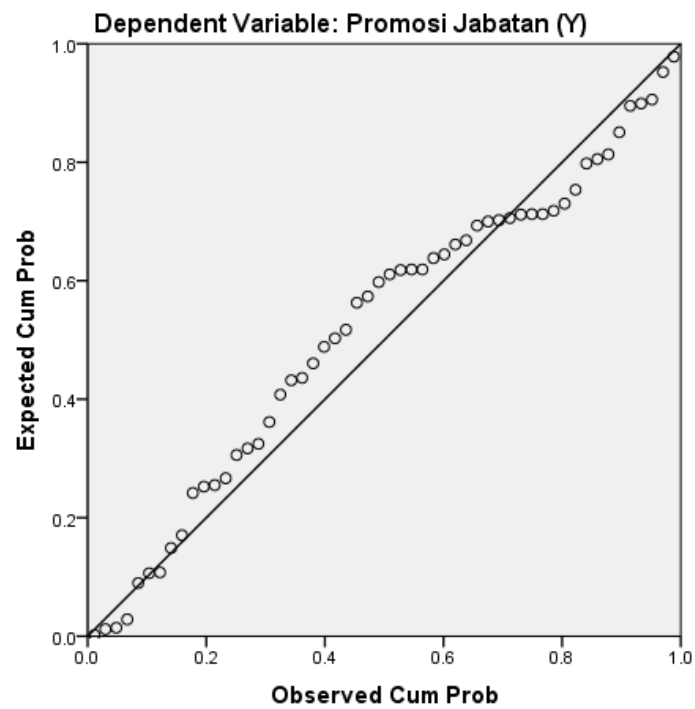
a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Coefficients^a

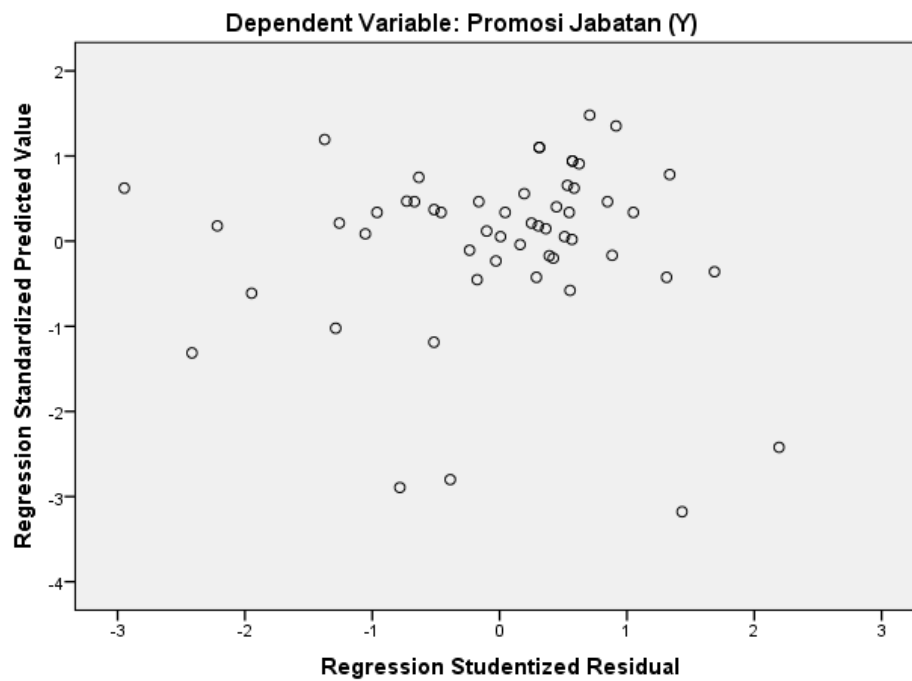
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Prestasi Kerja (X1)	.452	2.212
	Loyalitas Pegawai (X2)	.452	2.212

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	54	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	72	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel