**PENGARUH PRESTASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK DI SURABAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**RENI SHOFIAWATI**

**14021004/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2018**

PENGARUH PRESTASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK DI SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Ekonomi Manajemen



**Oleh:**

**RENI SHOFIAWATI**

**14021004/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2018**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PRESTASI KERJA, PROMOSI JABATAN, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK DI SURABAYA**

**Yang diajukan**

**RENI SHOFIAWATI**

**14021004/FE/MA**

**Disetujui untuk Ujian Skripsi oleh**

Pembimbing Utama

Drs. Ec. Hj. Asmie Poniwatie, M.M.

NIDN. 0002105701 Tanggal :

Pembimbing Pendamping

H. Sutopo, S.E., M.M.

NIDN. 0729096503 Tanggal :

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Bhayangkara Surabaya

Dra. Siti Rosyafah, Dra. Ec. M.M.

NIDN.0703106403

**SKRIPSI**

**PENGARUH PRESTASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK DI SURABAYA.**

**Disusun oleh :**

**RENI SHOFIAWATI**

**14021004/FEB/MA**

Telah dipertahankan dihadapan

Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi

Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bhayangkara Surabaya

Pada tanggal 19 Juli 2018

Pembimbing Tim Penguji

Pembimbing Utama Ketua

Drs. Ec. Hj. Asmie Poniwatie, M.M. Enny Istanti, S.E., M.M. NIDN. 0002105701 NIDN. 0717097603

Pembimbing Pendamping Sekretaris

H. Sutopo, S.E., M.M. Drs. Ec. Hj. Asmie Poniwatie, M.M.

NIDN. 0729096503 NIDN.0002105701

Anggota

Drs. Ec. A. Fattah, M.Si.

NIDN.0707055701

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Bhayangkara Surabaya

Dra. Siti Rosyafah, Dra. Ec. M.M.

NIDN.0703106403

**KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT. Alhamdulillah, atas segala rahmat, hidayah, petunjuk dan izin-Nya peneliti diberi pengalaman, pelajaran, kesabaran, kekuatan dan kelancaran sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya”.

Tujuan Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen dibidang Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

Pada kesmpatan kali ini, perkenankanlah peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, yaitu :

1. Allah SWT, Alhamdulilah karena atas berkat Rahmat, hidayah, petunjuk dan izin-Nya peneliti diberi pengalaman, pelajaran, kesabaran, kekuatan dan kelancaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya, Ibu (Euis Rahmawati) dan bapak (Aep Saepul Hoer). Terima Kasih atas doa, dukungan, dan pengorbanannya selama ini.
3. Untuk kel.besar (Alm.Bpk Agus Salim & Alm.Ibu Yayah ) serta kel.besar (Alm.Bpk. Kholis Mansur & Ibu Sao Riah) terimakasih atas dukungan dan doanya agar saya sehat selalu dan selalu diberi kelancaran untuk meneyelesaikan skripsi.
4. Bapak Rektor Drs. Edy Prawoto, SH., M. Hum Universitas Bhayangkara Surabaya.
5. Ibu Dr. Siti Rosyafah, Dra. Ec., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
6. Ibu Dra. Ec. Hj. Cholifah, M.M selaku KPS Manajemen.
7. Dr. Hj. M. Enny Widyaningrum, Dra.Ec.,M.Si Selaku dosen wali yang membimbing dari semester awal sampai akhir.
8. Ibu Dra. Hj. Asmie Ponawatie, M.M. Selaku dosen pembimbing utama yang memberikan dan meluangkan waktunya untuk bimbingan skripsi ini.
9. Bapak H. Sutopo, SE., M.M. Selaku pembimbing pendamping yang selalu memberikan semangat dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
10. Terima Kasih untuk seluruh Dosen, Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Keluarga besar Universitas Bhayangkara Surabaya.
11. Untuk adik saya Rosa Tihana terima kasih untuk dukungan, hiburan, dan doanya selama menyelesaikan skripsi Ini.
12. Untuk Para cemewew – cemewew ku terima kasih sudah banyak memberi dukungan, doa, dan semangat.
13. Untuk teman baik saya Surya Ramadhani, Yogi Pradana, R.Yanuar , Sony Febrianto, Eka Indah, Siti Amaria, Tiara Pipit, Umi Rusmita terima kasih banyak sudah banyak memberi dukungan, doa, dan semangat.
14. Untuk Mega Ephita Sari, Nur Ruchiyah, Hesti Surya Weda, Septi Kurnia Ningsih, Putri Pradipta , Melya Oktavina sahabat seperjuangan Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia terima Kasih selama menyelesaikam ini sudah banyak memberikan dukungan dan doanya.
15. Kepada teman seperjuangan skripsi Manajemen A dan Manajemen Sumber Daya Manusia terima kasih yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu untuk ilmu, semangat dan waktunya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada seluruh karyawan PT Ramayana lestari sentosa tbk di Surabaya khususnya bpk yuniar Terima Kasih dukungan,doa serta berpartisipasi untuk kelancaran Skripsi saya sampai dengan selesai.

Peneliti sebagai manusia biasa tidak luput dari kesalahan dan khilaf peneliti menyadari didalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan maka peneliti menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun demi menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan bagi pembaca pada umumnya, Amin.

Surabaya, 3 Juli 2018

Reni Shofiawati

**Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya**

Reni Shofiawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya Jl. A. Yani 114 Surabaya

E-mail : [renishofia11@gmail.com](mailto:renishofia11@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. Pada era globalisasi saat ini perkembangan dunia usaha retail semakin maju, hal ini menyebabkan tingkat persaingan diantara perusahaan dengan perusahaan lainnya semakin ketat. Kondisi demikian menuntut perusahaan untuk selalu memperbaiki dan menyempurnakan bidang usahanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mempertahankan keberadaan perusahaan-perusahaan secara berkelanjutan. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Karyaawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya dengan jumlah populasi sebanyak 124 orang dan 56 responden dari jumlah populasi peneliti menggunakannya sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam peneliti ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner Kepada seluruh Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F, uji t, serta melihat pengaruh dominan dengan taraf sinifikan 5%. Hasil pengujian terbukti bahwa variable Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan dengan hasil regresi linier berganda dalam uji F diperoleh Fhitung sebesar 166.175 Lebih besar dari Ftabel 2,78 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari ɑ = (0,05), sedangkan pengaruh secara parsial yang signifikan melalui uji t diperoleh thitung untuk masing-masing variabel bebas yaitu Variabel Prestasi Kerja (X1) sebesar 6,638, Promosi Jabatan (X2) sebesar 4,036, dan Loyalitas Kerja (X3) sebesar 3,167 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,67412, maka Variabel bebas yaitu Prestasi Kerja , Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan variable Prestasi kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.

Kata Kunci :Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan.

**Effect of Job Performance, Job Promotion and Job Loyalty to Employee Performance PT Ramayana Lestari Sentosa tbk in Surabaya**

Reni Shofiawati

Faculty of Economics and Business, Universitas Bhayangkara Surabaya Jl. A. Yani 114 Surabaya

E-mail: renishofia11@gmail.com

***ABSTRACT***

*This study aims to find out about the Effect of Job Performance, Job Promotion and Job Loyalty to Employee Performance PT Ramayana Lestari Sentosa tbk in Surabaya. In the current era of globalization, the development of the retail business world is more advanced, this causes the level of competition between companies with other companies increasingly stringent. Such conditions require the company to always improve and improve its field of business in order to compete with other companies and maintain the existence of companies in a sustainable manner. In this research, the respondents are Karyaawan at PT Ramayana Lestari Sentosa tbk in Surabaya with the total population of 124 people and 56 respondents from the population of the researcher use it as the research sample. The data used in this research is the primary data obtained by spreading the questionnaire To all Employees. Analytical technique used is multiple linear regression analysis using F test, t test, and see the dominant influence with 5% significance level. Test results proved that the variable Work Achievement, Job Promotion and Job Loyalty effect simultaneously and significant with the results of multiple linear regression in the F test obtained Fcount of 166.175 Greater than Ftabel 2.78 and the value of significance produced by 0.000 is much smaller than ɑ = (0,05), whereas partially significant influence through t test is obtained for each independent variable that is Job Work Variable (X1) equal to 6,638, Job Promotion (X2) equal to 4,036, and Job Loyalty (X3) 3,167 more large of the value ttabel of 1.67412, then the independent variables of Job Performance, Job Promotion and Job Loyalty affect the dependent variable Employee Performance, while the variable Work performance dominant influence Employee Performance PT Ramayana Lestari Sentosa tbk in Surabaya.*

*Keywords: Job Performance, Job Promotion, Job Loyalty, Employee Performance.*

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .i

HALAMAN PENGESAHAN .ii

KATA PENGANTAR iii

ABSTRAK iv

DAFTAR ISI … .v

DAFTAR GAMBAR .x

DAFTAR TABEL .xi

DAFTAR LAMPIRAN .xii

**BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .1

1.2 Rumusan Masalah .9

1.3 Tujuan Penelitian .9

1.4 Manfaat Penelitian 10

1.5 Sistematika Penulisan 11

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Penelitian Terdahulu 13

2.2 Landasan Teori 16

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 16

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 16

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 17

2.2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia 18

2.2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 19

2.2.2 Prestasi Kerja 24

2.2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja 25

2.2.2.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja 25

2.2.2.3 Indikator Prestasi Kerja 26

2.2.3 Promosi Jabatan 27

2.2.3.1 Tujuan Promosi Jabatan 28

2.2.3.2 Asas – Asas Promosi Jabatan 29

2.2.3.3 Indikator Promosi Jabatan 30

2.2.4 Loyalitas Kerja 32

2.2.4.1 Aspek – Aspek Loyalitas Kerja 33

2.2.4.2 Indikator Loyalitas Kerja 35

2.2.5 Kinerja 35

2.2.5.1 Indikator Kinerja 37

2.2.6 Hubungan prestasi kerja terhadap Kinerja Karyawan............37

2.2.7 Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan.........38

2.2.8 Hubungan Loyalitas Kerja dengan Kinerja Karyawan...........38

2.4 Hipotesis.....................................................................................41

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Kerangka Proses Berfikir 43

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 45

3.2.1 Definisi Operasional Variabel 45

3.2.2 Pengukuran Variabel 50

3.2.3 Instrumen Penelitian................................................................51

3.3 Teknik Penentuan Populasi,Besar Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel 53

3.3.1 Populasi 53

3.3.2 Sampel....................................... 53

3.4 Lokasi Dan Waktu Penelitian 55

3.5 Teknik Pengumpulan Data 55

3.5.1 Jenis Data 55

3.5.2 Pengumpulan Data 56

3.6. Pengujian Data 57

3.6.1 Uji Validitas.............................. 57

3.6.2 Uji Reliabilitas 58

3.7 Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis 59

3.7.1 Teknik Analisis Data 59

3.7.2 Pengujian Hipotesis 61

3.7.2.1 Uji F 61

3.7.2.2. Uji t 62

3.7.2.3 Melihat Pengaruh Dominan 64

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Objek Penelitian 65

4.1.1 Sejarah Perusahaan 65

4.1.2 Lokasi Perusahaan 66

4.1.3 Visi Perusahaan 66

4.1.4 Misi Perusahaan 66

4.1.5 Tujuan Perusahaan 67

4.1.6 Struktur Organisasi 67

4.2 Data Dan Deskripsi Perusahaan 70

4.2.1 Deskripsi Responden 70

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 70

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 70

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Prndidikan 71

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 72

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian 72

4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Prestasi kerja 74

4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Promosi 75

4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Loyalitas 76

4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja 77

4.3 Analisis Hasil Penelitian Dan Pengujian Hipotesis 78

4.3.1 Uji Validitas 78

4.3.2 Uji Reabilitas 80

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda 80

4.3.4 Uji F 84

4.3.5 Uji t 86

4.3.6 Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja 88

4.4 Pembahasan 89

4.4.1 Pengaruh Simultan Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 89

4.4.2 Pengaruh parsial Prestasi Kerja Terhadap Kinerja 90

4.4.3 Pengaruh Parsial Promosi Jabatan Terhadap Kinerja 91

4.4.4 Pengaruh Parsial Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja 92

\ 4.4.5 Variabel Bebas Yang Berpengaaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan 93

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan 94

5.2 Saran 96

DAFTAR PUSTAKA 100

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual 40

Gambar 3.1 Kerangka Proses Berfikir 43

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan 68

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaaan Penelitian Terdahulu 15

Tabel 3.2.3 Desain Instrumen Penelitian X1,X2,X3 Dan Y.......................... 52

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin 70

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 70

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 71

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 72

Tabel 4.6 Interval Kelas 73

Tabel 4.7 Tanggapan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (X1) 74

Tabel 4.8 Tanggapan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (X2) 75

Tabel 4.9 Tanggapan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja (X3) 76

Tabel 4.10 Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 77

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas 79

Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas 80

Tabel 4.13 Model Persamaan Regresi 81

Tabel 4.14 Koefisien Dan Determinasi 83

Tabel 4.15 Interval Koefisien Korelasi 83

Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan) 85

Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial) 87

Tabel 4.18 Nilai Korelasi Parsial 88

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini perkembangan dunia usaha retail semakin maju, hal ini menyebabkan tingkat persaingan diantara perusahaan dengan perusahaan lainnya semakin ketat. Kondisi demikian menuntut perusahaan untuk selalu memperbaiki dan menyempurnakan bidang usahanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mempertahankan keberadaan perusahaan-perusahaan secara berkelanjutan.

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai *‘input’* untuk diubah menjadi *‘output’* berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunkan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manuasia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : *men, money, methode,* *machines,* dan *market.* Unsur *men* ( manusia ) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen suber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajmen kepegawaian atau manajemen personalia.

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula di artikan sebagai suatu kebijakan.

Menurut Huber dalam Priyono (2010:4), manajemen suber daya manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi konstribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fugsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Fokusnya MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam interaksi antara organisasi hingga pekerja yang memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner dalam Priyono (2010:4) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Stoner dalam Priyono (2010: 5) menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjaanny, maka MSDM lebih dari sekedar kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah konstributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu jika, MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerjaan dan keberhasilan organisasi.

Menurut ( Hasibuan, 2014:10 ) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia. Jaringan toko yang dirintis oleh Paulus Tumewu ini pertama kali dibuka pada tahun 1978.

Toko yang pertama didirikan di Sulawesi Selatan dengan nama Ramayana Fashion Store. Sebuah department store yang menyediakan barang-barang berkualitas namun dengan harga yang terjangkau, mereka mulai memberanikan diri untuk membuka bisnis garmen dan pakaian.

Perkembangan toko yang baru dibuka itu nyatanya menunjukkan hasil yang baik. Terbukti mereka telah membuka toko cabang yang berada di luar Jakarta yakni di Bandung. Selain itu, mereka juga mulai mengembangkan produk-produk yang ditawarkan di toko. Pada toko cabang pertama mereka di Bandung, mereka telah memperkenalkan produk aksesoris seperti sepatu dan tas yang tak hanya terbatas pada pakaian. Seiring dengan perkembangan toko yang semakin pesat. Bisnis toko sederhana ini pun menjelma menjadi sebuah jaringan ritel yang tumbuh secara global. Pada tahun 1989 saja, Ramayana telah memiliki lebih dari 13 gerai yang mampu mempekerjakan setidaknya 2.500 orang karyawan.

Tak hanya itu, Ramayana juga mulai mengembangkan berbagai varian produk, mulai dari kebutuhan rumah tangga, mainan hingga perlengkapan alat tulis. Kedudukan Ramayana semakin kuat saat perusahaan melakukan penawaran umum perdana sejak tahun 1996 seiring dengan pertumbuhan gerai hingga mencapai 45 unit.

Ramayana terus menerus melakukan berbagai inovasi menarik lainnya dengan mengembangkan konsep belanja satu atap pusat perbelanjaan. Dengan konsep ini, Ramayana semakin tumbuh dengan jaringan ritel yang terbesar di Indonesia. Hingga saat ini jaringan ritel Ramayana telah tersebar di lebih dari 42 kota besar yang ada di Jawa, Bali,Sumatera, Kalimantan, Sulawesi bahkan Ramayana telah membuka jaringan toko di Papua pada tahun 2010.

Saat ini perusahaan telah mempekerjakan lebih dari 17.867 orang karyawan yang telah berdedikasi tinggi pada perusahaan. Dengan visi "menjadi jaringan ritel terbesar di Indonesia dengan mengendalikan biaya, meningkatkan layanan pelanggan, pengembangan sumber daya manusia kami dan mempertahankan hubungan saling menguntungkan dengan pemasok dan rekan bisnis" Ramayana akan selalu memanjakan konsumen-nya dengan produk berkualitas tinggi dan harga yang terjangkau.

Dalam menghadapi persaingan di masa sekarang ini, PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya Ramayana. Untuk mencapai tujuan, diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Pada penelitian ini difokuskan pada kinerja karyawan PT Ramyana Lestari Sentosa tbk yang merupakan perusahaan ritail yang berdiri pada tahun 2001 di surabaya yang berkembang pesat menjual berbagi merk pakaian dari berbagai brand yang ada di indonesia , yang memiliki 124 karyawan di surabaya . Sebagai salah satu perusahaan yang berkembang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas serta mutu dari MSDM nya.

Prestasi kerja karyawan harus dinilai berdasarkan atas asas keadilan dan objektivitas serta harus diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan agar para karyawan dapat termotivasi dan berusaha meraih promosi jabatan di perusahaan tersebut. “ menurut (sutrisno,2010:149) prestasi kerja adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda,yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya.

Soeprihanto dalam Priyono (2010:186) memberikan pendapat tentang prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebuh dahulu dan telah di sepakati bersama .

Pada dasarnya tujan bersama yang ingin diwujudkan oleh PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA adalah mencari keuntungan.Oleh karena itu, di perlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Flipo (2013:108) promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, yang biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya walaupun tidak selalu demikian.

Promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi.Promosi jabatan adalah peningktan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, disbanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutn kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain.

Menurut Rasmini (2017:77), mengatakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang di gunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjanya, jabatanya dan organisasinya. Kesetiaan kerja ini di cerminkan oleh ketersediaan membela dan menjaga organisasi di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting. Oleh karna itu perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. Karyawan yang puas dan loyal akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusaahan.

Karyawan merupakan salah satu aset utama perusahaan yang menjadi dan pelaku aktif dari seluruh aktivitas perusahaan.Karyawan harus diikut sertakan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena tanpa peran karyawan maka aktivitas perusahaan tidak bisa mencapai hasil yang diharapakan. “ Menurut (Taufiq, 2016:13) kinerja merupakan suatu proses penilaian yang meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif , baik yang menyangkut keunggulan maupun kelemahan dari kinerja karyawan sebagai individu atau kelompok (tim) terhadap pekerjaannya yang relefan dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi selama periode waktu tertentu.

Ada juga para pakar ahli yang menyatakan menurut Alewien dalam Priyono (2010:187), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti adaanya, mngenali kebutuhan perbaikan kinerja kerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja. Dari uraian-uraian tentang penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga menfaaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan.

Dari uraian diatas, maka timbul pemikiran untuk mengembangkan penelitian sebelumnya dengan mengadakan penelitian mengenai Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja yang ada pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Surabaya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Maka penulis mengambil judul : “ PENGARUH PRESTASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PT.RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK DI SURABAYA”.

* 1. **Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang diatas, maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah prestasi kerja, promosi jabatan dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT . RAMAYANA LESTARI SENTOSA tbk di SURABAYA?
2. Apakah prestasi kerja, promosi jabatan dan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT . RAMAYANA LESTARI SENTOSA tbk di SURABAYA?
3. Diantara prestasi kerja, promosi jabatan dan loyalitas kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT . RAMAYANA LESTARI SENTOSA tbk di SURABAYA?
   1. **Tujuan Penelitian**

Dengan penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk memperoleh bukti Apakah prestasi kerja, promosi jabatan dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA tbk di SURABAYA.
2. Untuk memperoleh bukti Apakah prestasi kerja, promosi jabatan dan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA tbk di SURABAYA.
3. Untuk memperoleh bukti Diantara prestasi kerja, promosi jabatan dan loyalitas kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA tbk di SURABAYA.
   1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Sebagai bahan perbandingan teori-teori yang di dapat di waktu kuliah dengan kondisi kerja lapangan yang sesungguhnya, guna mendapatankan gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, serta menambah referensi perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang akan datang oleh mahasiswa lainnya.

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukkan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Surabaya dalam pelatihan karyawan yang baik serta memberikan dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan.

* 1. **Sistematika**

Adapun sistematika yang digunakan dalam penulisan skripsi dalam penelitianini sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan ini dikemukakan mengenai latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang Penelitian Terdahulu, Landasan Teori, Kerangka Konseptual.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas hal-hal yang berkaitan dengan penelitian antara lain : kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel, dan teknik pengambilan sampel , lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengumpilan data, pengujian data,teknik analisis data dan uji hepotesis.

**BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas diskripsi obyek penelitian, data dan diskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian, dan pengujian hipotesis, dan pembahasan.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini membahas kesimpulan dari analisis yang telah di lakukan.Keterbatasan penelitian dan saran yang dapat di sampaikan untuk penelitian yang akan datang mengenai kinerja karyawan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

**2.1.1 Bayu Purnama Putra (2015)**

Penelitian yang di lakukan oleh Bayu Purnama Putra (2015) dengan judul “analisis perbandingan prestasi kerja, karyawan kontrak dengan karyawan tetap (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo) “ di peroleh bahwa hasil dari variabel prestasi kerja, karyawan kontrak dan karyawan tetap secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan tetap dan karyawan kontrak.Hasil perhitungan yang diperoleh pada prestasi kerja karyawan kontrak adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikasi 0,05 maka data dinyatakan terdapat perbedaan, sedangkan hasil yang sama juga diperoleh pada prestasi kerja karyawan tetap dalam hasil ujinya karena data berdistribusi normal juga dan hasilnya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan prestasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap.

**2.1.2 Rendra Herry Purnama (2016)**

Penelitian yang dilakukan oleh Rendra Herry Purnama dengan judul “pengaruh jenjang karier, masa kerja, dan loyalitas kerja terhadap pendapatan karyawan di pt miwon indonesia” di peroleh hasil bahwa variabel jenjang karir, masa kerja dan loyalitas kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap pendapatan karyawan. Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari jenjang karir, masa kerja dan loyalitas kerja, dapat dikertahui bahwa variabel loyalitas kerja (X3) memiliki nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,495 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terkait pendapatan adalah variabel loyalitas kerja (X3).

**2.1.3 Hendita Savitri (2017)**

Penelitian yang dilakukan oleh Hendita Savitri dengan judul “pengaruh pelatihan, promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan pt indo cali plast taman sepanjang sidoarjo” di peroleh hasil bahwa variabel pelatihan, promosi jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .dari tiga variabel bebas yang terdiri dari pelatihan, promosi jabatan dan upah , dapat diketahui bahwa variabel promosi jabatan(X2) mempunyai nilai terkecil yaitu 0,222.Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang memepunyai pengaruh nilai terkecil adalah varibel prmosi jabatan(X2).

**2.1.4 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang.**

**Tabel 2.1**

**Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang**

Sumber:Peneliti (2018)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Peneliti | Bayu Purnama Putra (2015) | Rendra Herry Purnama (2016) | Hendita Savitri (2017) | Reni Shofiawati (2018) |
| Judul | ”Analisis Perbandingan Prestasi kerja, karyawan kontrak dengan karyawan tetap studi pada karyawan PT.Yanaprima Hastapersada,tbk cabang Sidoarjo “ | “Pengaruh Jenjang Karier, Masa Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Pendapatan Karyawan di PT.Miwon Indonesia” | “Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Cali Plast Taman Sepanjang Sidoarjo” | “Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Surabaya” |
| Persamaan | Prestasi Kerja (X1) | Loyalitas Kerja (X3) | Promosi Jabatan (X2)  Kinerja (Y) | Prestasi Kerja  (X1)  Promosi Jabatan (X2)  Loyalitas Kerja (X3)  Kinerja (Y) |
|  |  |  |  |
| Perbedaan | - | Jenjang karier (X1)  Masakerja (X2) | Pelatihan (X1)  Upah (X3) | Prestasi kerja (X1)  Promosi jabatan (X2)  Loyalitas kerja (X3) |
| Objek Penelitian | PT.Yanaprima Hastapersada,Tbk Cabang Sidoarjo) | PT.Miwon Indonesia | PT. Indo Cali Plast Taman Sepanjang Sidoarjo | PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk |

**2.2 Landasan Teori**

**2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

**2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu .Manajemen Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, oleh karena itu teori-teori manjemen umum menjadi dasar pembahasannya . Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalaam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhantian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2017:2), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, perkembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan,dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuanyang diinginkan sesuai dengan fungsi manajemen.

**2.2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manuasia menurut Sutrisno (2009) mempunyai beberapa fungsi, diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan, adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk organisasi.
3. Pengarahan, adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. Pengendalian, merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan, merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi, merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian, merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yanga serasi dan saling mengutungkan.
8. Pemeliharaan, merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan, merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang makasimal.
10. Pemberhentian, merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.
    * + 1. **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2014:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job reqruitment, dan job evaluation.*
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

**2.2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya berfariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway dalam Sutirsno (2009:7), tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam peengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja utuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Schuler et al dalam Sutrisno (2009:8), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

a. Memperbaiki tingkat produktifitas.

b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk di daya gunakan dalam usaha merealisasi visi dan tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia seperti itu hanya akan di peroleh dari karyawan atau anggota oirganisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakterisrik sebagai berikut :

a. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang nya.

b. Memiliki pengethuan yang ddiperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.

c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian atau keterampilan yang diperlukan.

d. Bersikap produktif inovatif atau kreatif , mau bekerja sama dengan orang lain , dapat dipercaya , loyal dan sebagainya.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses sumber daya manusia yang paling central , dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud sebagai :

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

1. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

1. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

1. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

1. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

1. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

1. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

1. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

1. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

1. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

* + 1. **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja menurut Sutrisno (2009:149) adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya.

Menurut Hasibuan (2009:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2010:47) Prestasi adalah haasil kerja secara kualitas dan kuntitas yang lebih dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat dilihat bahawa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan penilaian prestasi kerja karyawan.

* + - 1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Dalam Sutrisno (2009:151), umumnya seorang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai, dan minat seseorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor-faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat haasil setiap pekrja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

* + - 1. **Tujuan penilaian prestasi**

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilain prestasi ditunjukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan–kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam Sutrisno (2009:153).

Adapun menurut Murphy dan Cleveland dalam Sutrisno (2009:154) mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti prencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan. Walaupun diakui bahwa penilaian prestasi kerja banyak manfaatnya, namun masih banyak pemimpin yang tidaak bersedia melakukannya.

**2.2.2.3 Indikator Prestasi Kerja**

Ada beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasikan perstasi kerja sebagaimana dikemukakan Sutrisno (2009:152), yaitu :

1. Hasil kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

1. Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuntitas dan kualitas dari hasil kerja.

1. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

1. Kecekatan mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

1. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

1. Disiplin waktu dan absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

**2.2.3 Promosi Jabatan**

Menurut Samsudin (2005:264) Promosi yaitu suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisispasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain kesempatan untuk maju. Telah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik atau lebih maju dari pada posisi yang dimilikinya pada saat ini.Kesempatan untuk maju itu dalam suatu organisasisering disebut sebagai promosi*.* Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyasi status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Hasibuan (2007:108) mengakatan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak seatus dan penghasilan semakin besar.

Sedangkan menurut Flipo (2013:108) promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, yang biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya walaupun tidak selalu demikian.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat di simpulkan bahwa promosi jabatan adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan, dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahaan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang penghasilannya tetap sama.

**2.2.3.1 Tujuan promosi jabatan**

Perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam menerapkan promosi untuk para karyawannya. Hasibuan (2012:113) mengemukakan, tujuan umum diberikannya promosi, yaitu :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktifitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilain yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan yang lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena penjabatannya berhenti. Agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktifitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.
    * + 1. **Asas-Asas promosi jabatan**

Asas promosi harus di tuangkan dalam program promosi secara jelas sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pegangan untuk promosi karyawan.

1. Kepercayaan.

Promosi hendaknya berdasarkan kepada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan di promosikan, jika karyawanh itu menunjukan kejujuran, kemampuan, dan kecakapanya dalam memangku jabatan.

1. Keadilan.

Promosi harus berdasarkan keadilan pada penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif, tidak pilih kasih. Karyawan yang mempunyai peringkat *(Rangking)* terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk di promosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunanya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi karyawan. Untuk meningkatkan prestrasinya.

1. Formasi.

Promosi harus berdasarkan formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin di lakukan jika ada formasi jabatan yang kosong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan *(job description)* yang akan di laksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya di sesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

**2.2.3.3 Indikator Promosi Jabatan**

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Hasibuan (2012:111) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut :

1. Kejujuran

karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tertentu harus sesuai dengan kata-kata dan perbuatannya.

1. Disiplin

karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

1. Prestasi kerja

karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif daan efisien.

1. Kerjasama

karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

1. Kecakapan

karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

1. Loyalitas

karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan.

1. Kepemimpinan

dia harus membina dan memotifasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

1. Komunikatif

karyawan itu dapat berkomunikasi efektif dan mampu menerima atau mempresepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunisasi.

1. Pendidikan

karyawaan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

**2.2.4 Loyalitas Kerja**

Kerja aldalah suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti. Melalui bekerja dapat membuat sesuatu yang bernilai, yang bermanfaat bagi diri sendiri, bagi anggota keluarga dan bagi masyarakat. Secara duniawi, kehidupan yang sulit membuat orang harus tetap hidup. Kerja juga merupakan satu-satunya cara untuk memperbaiki standart hidup kita.

Menurut Muafi (2012), mengatakan bahwa loyalitas kerja berkaitaan dengan partisipasi karyawannya. Semakin tinggi partisipasi karyawan maaka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk menunjukan loyalitas, dan pada gilirannya loyalitas akan menghasilkan kenyamanan kelompok, yang lebih lanjut kenyamanan kelompok ini akan mengakibatkan para karyawan tetap setia tinggal sebagai karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Rasmini (2017:77), mengatakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang di gunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjanya, jabatanya dan organisasinya. Kesetiaan kerja ini di cerminkan oleh ketersediaan membela dan menjaga organisasi di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Poerpowoespito (2011:109), mengatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Loyalitas sebagai sikap menunjukan taraf sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan, dan berkeinginan untuk tetap sebagai bagian dari perusahaan. Loyalitas juga mempunyai hubungan dengan krakteristik pekerjaan. Kesempatan untuk melakukan interaksi sosial, kemampuan untuk menangani suatu pekerjaan, serta umpan baik. Loyalitas juga menunjukan hubungan dengan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, yaitu sikap kelompok terhadap perusahaan, ketergantungan terhadaap organisasi dan sebagainnya.

Dari beberapa definisi tersebut penulis berpendapat bahwa “Loyalitas adalah kesetiaan diri kita terhadap pekerjaan yang kita lakukan supaya pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik. Disamping itu kita berusaha memperbaiki citra perusahaan bersedia untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang”.

* + - 1. **Aspek-aspek Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Kadarwati (2011:77) menjelaskann bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalaah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Steers & Porter (2012:157), menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

1. Karakteristik Pribadi, Karakteristik merupakan faktor menyangkut karywan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, menyangkut adanya seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job strees, kesempataan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern prusahaan yang dapat dilihat tingkat formalitas, tingkat keikut sertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakaan adanya keputusasaan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

**2.2.4.2 Indikator Loyalitas Kerja**

Ada bebrapa indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas sebagaimana dikemukakan Powers (2011:145), yaitu :

1. Ketaatan atau kepatuhan, mentaati peraturan dan perintah perusahaan yang diberikan atasan.
2. Bertanggung jawab, karyawan yang bersangkutan memahami dan mengerti dengan benar tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
3. Pengabdian, suatu pemikiran dan tenaga yang di berikan dengan ikhlas kepada perusahaan.
4. Kejujuran, tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

**2.2.5 Kinerja**

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampua bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance*(kinerja).

Menurut Seymour dalam Priyono (2010:185), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaaan yang dapat diukur.Sedangkan menurut Stoner dalam Priyono (2010:185), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Menurut Hasibuan (Ruliana, 2014:154), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi diatas menunjukan hasil-hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau stamdart mutu. Ketika membicarakan kinerja, biasanya seseorang berfikir tentang baik dan buruk. Artinya, apabila seseorang memberikan hasil pekrjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik balam bekerja jika tidak berarti orang tersebut tergolong buruk dalam bekerja.

Ada juga para pakar menyebutkan pendapat, diantaranya menurut James B. Whittaker dalam Nawawi (2013:233), Bahwa kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

**2.2.5.1 Indikator Kinerja**

Menurut Nawawi (2013:241), kinerja memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Spesifik dan jelas.

sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan ke salahan perencanaan dan penetapan tujuan.

1. Dapat diukur secara objektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
2. Relevan.

kinerja harus menangani aspek objektif yang relevan.

1. Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukan suatu keberhasilan masukkan, pengeluaran, hasil, manfaat, dan dampak, serta proses.

**2.2.6 Hubungan prestasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasibuan (2006:87), menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian. Penilaian ini erat sekali hubungannya dengan apakah hasil penelitian itu objektif atau tidak. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Dengan adanya penilaian prestasi berarti para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah untuk bekerja dan kinerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Purnama Putra (2015). Dengan judul“analisis perbandingan prestasi kerja, karyawan kontrak dengan karyawan tetap (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo) “, yang menyatakan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2.2.7 Hubungan Promosi Jabatan(X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Samsudin (2005:264) Promosi yaitu suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisispasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain kesempatan untuk maju. Telah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik atau lebih maju dari pada posisi yang dimilikinya pada saat ini.Kesempatan untuk maju itu dalam suatu organisasisering disebut sebagai promosi*.* Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendita Savitri (2017) dengan judul “pengaruh pelatihan, promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan pt indo cali plast taman sepanjang sidoarjo”, yang menyatakan bahwa promosi jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2.2.8 Hubungan Loyalitas Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Rasmini (2017:77), mengatakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang di gunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjanya, jabatanya dan organisasinya. Kesetiaan kerja ini di cerminkan oleh ketersediaan membela dan menjaga organisasi di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendra Herry Purnama (2016) dengan judul “pengaruh jenjang karier, masakerja, dan loyalitas kerja terhadap pendapatan karyawan di pt miwon indonesia”, disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terkait pendapatan adalah variabel loyalitas kerja.

**2.3 Kerangka Konseptual**

**Prestasi kerja (X1)**

**Kinerja Karyawan (Y)**

**Promosi Jabatan (X2)**

**Loyalitas Kerja (X3)**

Sumber : Peneliti (2018)

**Gambar 2.3**

**Kerangka konseptual**

**Keterangan :**

**Variabel X1 = Variabel bebas yaitu Prestasi Kerja**

**Variabel X2 = Variabel bebas yaaitu Promosi Jabatan**

**Variabel X3 = Variabel bebas yaitu Loyalitas kerja**

**Variabel Y = Variabel terikat yaitu Kinerja karyawan**

**= Hubungan secara simultan**

**= Hubungan secra parsial**

Untuk pengujian hipotesis yang akan diajukan, maka peneliti menentukan variabel variabel yang hendak di ketahui kedudukanya, antara lain :

1. Variabel Bebas

Merupakan variabel yang keberadaanya tidak di pengaruhi oleh variabel lainya. Yang menjadi variabel independent dalam penelitian ini adalah Prestasi kerja (X1), promosi jabatan (X2) dan loyalitas (X3).

1. Variabel Terikat

Variabel yang keberadaanya di pengaruhi oleh variabel lainya. Yang termasuk variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa faktor yang menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja (Y) adalah prestasi kerja (X1), promosi jabatan (X2) dan loyaliyas (X3).

**2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban dugaan yang kemungkinan besar jawaban yang benar, karena itu hipotesis merupakan dugaan sementara, maka harus dibuktikan kebenarannya dengan melakukan penelitian berdasarkan rumusan tinjauan teori dan tinjauan empiris, maka hipotesis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bahwa variabel prestasi kerja, promosi jabatan, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk di Surabaya.
2. Bahwa variabel prestasi kerja, promosi jabatan, dan loyalitas kerja secara sparsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk di Surabaya.
3. Bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk di Surabaya.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Kerangka Proses Berfikir**

Tinjauan Empirik

1. Bayu Purnama Putra (2015).“analisis perbandingan prestasi kerja, karyawan kontrak dengan karyawan tetap (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo) “.
2. Rendra Herry Purnama (2016). “pengaruh jenjang karier, masakerja, dan loyalitas kerja terhadap pendapatan karyawan di pt miwon indonesia”.
3. Hendita Savitri (2017). “pengaruh pelatihan, promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan pt indo cali plast taman sepanjang sidoarjo”.

Tinjauan Teori

1. **Prestasi kerja (X1)**

Hasibuan (2010)

Sutrisno (2010)

Magkunegara (2010)

1. **Promosi (X2)**

Flippo (2013)

Samsudin (2010)

Hasibuan (2007)

1. **Loyalitas kerja (X3)**

Muafi (2012)

Rasmini (2012)

Poerpowoespito (2011)

1. **Kinerja (Y)**

Priono (2010)

Hasibuan (2014)

Mangkunegara (2017)

Hipotesis

1. Bahwa prestasi kerja, promosi jabatan dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt ramayana lestari sentosa tbk di surabaya.
2. Bahwa prestasi kerja, promosi jabatan dan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt ramayana lestari sentosa tbk di surabaya.
3. Bahwa prestasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada pt ramayana lestari sentosa tbk di surabaya.

Uji Statistik

Regresi Linear Berganda

Uji F (Simultan), Uji T (Parsial)

Skripsi

Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawaan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya

**Gambar 3.1**

**Kerangka Proses Berpikir**

Sumber : Peneliti (2018)

Penjelasan :

Kerangka proses berfikir merupakan inti dari teori yang dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis, berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan studi serta tinjauan pustaka, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berfikir yang di peroleh dari hasil studi teoristis dan hasil studi empiris. Studi teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relvan dengan permasalahan dalam studi, secara lengkap telah di bahas dalam bab tinjauan pustakaa. Studi empiris diperoleh dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian permasalan studi.

Studi yang dilakukan teori-teori dan studi empiris diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, antara studi empiris dan studi teoristis saling mempengaruhi sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah dan selanjutnya dapat disusun menjadi hipotesa , yang merupakan dugaan sementara dalam studi.

Penguji hipotesa dilakukan berdasarkan uji kuantitatif alat uji statistik yang releven sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menemukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disususn dalam skipsi. Dengan demikian diharapkan hasil teoritis dan empiris dapat memberikan konstribusi yang lebih luas pada teori manapun, dalam ilmu pengetahuan dan teori kemampuan.

**3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel (Desain Instrumen Penelitian).**

Sesuai dengan tujuan yang diharapkan, penelitian ini merupakan usaha untuk menemukan dan mengembangkan serta menguji atas kebenaran sesuatu pengetahuan dengan menggunakan metode-metode ilmiah. Adapun variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah :

**3.2.1 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional ada dua pengertian, yaitu definisi variabel dan operasioanal variabel, sehingga keduanya digabungkan menjadi definisi operasional variabel. Mendefinisikan operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna terhadap variabel tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur untuk lebih paham atas variabel penelitian ini makka indikator dari masing-masing variabel harus dijelaskan juga.

1. Variabel bebas
2. Prestasi kerja (X1)

Prestasi kerja adalah haasil kerja secara kualitas dan kuntitas yang lebih dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang menjadi indikator prestasi kerja yaitu :

1. Hasil kerja.

kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

1. Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuntitas dan kualitas dari hasil kerja.

1. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

1. Kecekatan mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja kan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

1. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

1. Disiplin waktu dan absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

1. Promosi Jabatan (X2)

Promosi jabatan adalah suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisispasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain kesempatan untuk maju. Yang menjadi indikator dalam promosi jabatan yaitu:

1. Kejujuran

karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tertentu harus sesuai dengan kata-kata dan perbuatannya.

1. Disiplin

karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

1. Prestasi kerja

karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif daan efisien.

1. Kerjasama

karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.

1. Kecakapan

karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik.

1. Loyalitas

karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan.

1. Kepemimpinan

dia harus membina dan memotifasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

1. Komunikatif

karyawan itu dapat berkomunikasi efektif dan mampu menerima atau mempresepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunisasi.

1. Pendidikan

karyawaan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

1. Loyalitas kerja (X3)

Loyalitas adalah salah satu unsur yang di gunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjanya, jabatanya dan organisasinya. Yang menjadi indikator loyalitas kerja yaitu :

1. Ketaatan atau kepatuhan, mentaati peraturan dan perintah perusahaan yang diberikan atasan.
2. Bertanggung jawab, karyawan yang bersangkutan memahami dan mengerti dengan benar tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
3. Pengabdian, suatu pemikiran dan tenaga yang di berikan dengan ikhlas kepada perusahaan.
4. Kejujuran, tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.
5. Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Simamora (2010:21), merumuskan indikator-indiktor umum yang diperhitungkaan dalam kinerja sebagai berikut :

1. Loyalitas

Kesetianan pegawai dalam organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

1. Tanggung jawab

Rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan di tekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.

1. Keterampilan

Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

**3.2.2 Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendekatan interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2016:92). Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrumen maka akan digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:134), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dengan pemberian skor antara lain :

1. Sangat setuju Nilai 5
2. Setuju Nilai 4
3. Kurang setuju Nilai 3
4. Tidak setuju Nilai 2

5. Sangat tidak setuju Nilai 1

**3.2.3 Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:147), Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial ini disebut variabel penelitian atau bisa juga menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati. Dengan kegiatan penelitian ini dalam desain kuesioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data dilapangan. Desain kuesioner dibangun untuk memudahkan peneliti untuk menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item yang nantinya akan digunakan sebagai kuesioner. Intrumen yang baik harus memenuhi dua kriteria valid dan reliable. Dalam kuesioner tersebut dapat menggunakan skala likert pada lima alternatif jawaban mulai dari skor (5-1). Adapun masing-masing variabel terpilih tersebut beserta indikatornya empiris, untuk lebih jelasnya kuesionernya sebagai berikut :

**TABEL 3.2.3**

**Desain Instrumen Penelitian X1, X2, X3 dan Y**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Instrumen Pernyataan** |
| **Prestasi kerja (X1)** | 1. Hasil kerja | Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah dan waktu yang sudah di tetapkan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. |
| 1. Inisiatif. | Karyawan mempunyai inisiatif dalam menangani dan memberikan saran terhadap permasalahan yang ada pada PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya |
| 1. Sikap. | Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya harus memiliki Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. |
| 1. Disiplin waktu dan absensi | Tingkat kehadiran karyawan sudah sesuai dengan yang telah di tetapkan PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. |
| **Promosi jabatan (X2)** | 1. Komunikatif | Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya bisa berkomunikasi dengan baik terhadap pemimpin. |
| 1. Prestasi kerja | Keahlian dan keterampilan sangat menentukan prestasi kerja karyawan sehingga mampu di promosikan pada PT.Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. |
| 1. Pendidikan | Pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya dapat mempengaruhi pimpinan dalam mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. |
| 1. Keprmimpinan | Pemimpin PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya harus membina dan memotifasi bawahannya untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. |
| **Loyalitas kerja (X3)** | 1. Ketaatan atau kepatuhan | Karyawan PT Ramyana Lestari Sentosa tbk di Surabaya Mentaati semua peraturan dan perintah perusahaan yang diberikan atasan. |
| 1. Pengabdian | karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaannya sehingga memberikan pemikiran, motivasi dan tenaga yang di berikan dengan ikhlas kepada perusahaan. |
| 1. Kejujuran | karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya harus jujur dalam melaksanakan tugas pokok yang telah di percayakan kepadanya. |
| 1. Bertanggung jawab | Pemimpin PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya lebih baik. |
| **Kinerja (Y)** | 1. Loyalitas | Karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya memiliki semangat tinggi dalam kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi. |
| 1. hubungan antar perseorangan | Karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan sekerjanya dengan baik. |
| 1. Keterampilan | Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya di bekali keterampilan dasar agaar dapat berkinerja dengan baik. |
| 1. Pengetahuan | Pemimpin PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat menyampaikan pesan secara jelas serta dapat menginterpretasikannya dengan sangat baik. |

Sumber : Peneliti (2018)

**3.3 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel 3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam hal ini yang dipergunakan adalah seluruh pegawai pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya yang berjumlah 124 orang.

**3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung jumlah sampel yang dipergunakan melalui kuesioner, salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (e dalam penelitian ini ditentukan sebesar 10%).

Ukuran sampel ditentukan dengan tingkat presentase sebesar 10% sehingga dengan menggunakan rumus, didapatkan jumlah sampel sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang dipilih dari 124 populasi yang ada didalam penelitian ini adalah 56 responden. Jumlah ini adalah jumlah responden dari pegawai yang nantinya akan ditentukan oleh PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.Teknik *sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampel yang akan digunakan dalam teknik *sampling* ini adalah *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:120), *probabilty sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan metode pengambilan sampel menggunakan *simple* *random* *sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2017:120).

**3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi dari objek penelitian adalah pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. Penelitian ini berfokus pada pertasi kerja , promosi jabatan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2018 sampai dengan data yang diperlukan sudah lengkap untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

**3.5 Teknik Pengumpulan Data**

**3.5.1 Jenis Data**

Berikut adalah jenis data yang digunakan didalam penelitian :

1. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Data ini meliputi data yang sumber-sumber diperoleh secara langsung dari perusahaan, dari penyebaran kuesioner maupun dari hasil observasi.
2. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017:137). Dalam penelitian ini data sekunder meliputi buku-buku yang mendukung penelitian, dokumen perusahaan mengenai sejarah perusahaan, dan struktur organisasi.
   * 1. **Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data adalah :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas.

2. Observasi

Obeservasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

3. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

**3.6 Pengujian Data**

**3.6.1 Uji Validitas**

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Sujarweni, 2015:157-158). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment menurut (Sujarweni, 2015:108) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

r = Nilai koefisien korelasi

= Jumlah pengamatan variabel X

= Jumlah pengamatan variabel Y

= Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

= Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

= Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

= Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

= Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n = Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

**3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrument (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2014:348), reliabilitas instrumen yaitu suatu instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.Berdasarkan definisi tersebut, maka reliabilitas dapat diartikan sebagaisuatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatualat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadapkelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yangdiukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif samaberarti tetap adanya toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapakali pengukuran.Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalamkategori *valid*. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalahdengan *Alpha Chronbach*.

Rumus uji reliabilitas :

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

k = jumlah faktor yang membentuk sub variable

**3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis**

**3.7.1 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis linear sederhana (Djojo, 2012:126). Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Model regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Prestaasi kerja

X2 = Promosi jabatan

X3 = Loyalitas Kerja

b1 = Slope atau koefisien arah variabel prestasi kerja

b2 = Slope atau koefisien arah variabel promosi jabatan

b3 = Slope atau koefisien arah variabel loyalitas kerja

e = Standart error ( variabel lain tidak dijelaskan )

untuk mengetahui koefisien determinasi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, bisa menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

R2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

Y = Nilai Variabel Terikat (Y)

X = Nilai Variabel Bebas (X)

a = Konstanta

b1b2 = Koefisien Regresi

**3.7.3 Pengujian Hipotesis**

**3.7.3.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1,X2,X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) (Sujarweni, 2015:162). Tahapan dalam melakukan Uji F, yaitu :

1. Menentukan hipotesis
2. H0 : berarti secara simultan tidak terdapat pengaruh prestasi kerja (X1), promosi jabatan (X2), dan loyalitas kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. H1 : , berarti terdapat pengaruh secara prestasi kerja (X1), promosi jabatan (X2), dan loyalitas kerja (X3)secara simultan (serentak) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Menentukan besarnya tingkat signifikansi (, yaitu sebesar 5% .
5. Menentukan Fhitung

Menurut Sugiyono (2017:266), perhitungan uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

Fhitung =

Keterangan :

Fhitung  = Fhitung yang dibandingkan dengan Ftabel

R2 = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

1. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F, yaitu :
2. Jika Fhitung ≤ Ftabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

1. Jika Fhitung ≥ Ftabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji F lebih kecil dari taraf nyata 0,1 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

**3.7.3.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y) (Sujarweni, 2015:161). Tahapan dalam melakukan uji t, yaitu :

1. Menentukan hipotesis:
2. H0 : artinya bahwa prestasi kerja (X1) tidak ada pengaruhsecara individual (parsial) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H1 : b1 ≠ 0, artinya bahwa prestasi kerja (X1) ada pengaruh secara (parsial ) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. H0 : b artinya bahwa promosi jabatan (X2)tidak ada pengaruh secara individual (parsial) terhadap Kinerja karyawan (Y).
5. H1 : b2 ≠ 0, artinya bahwa promosi jabatan (X2) ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
6. H0 : artinya bahwa loyalitas kerja (X3) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
7. H1 : b3 ≠ 0, artinya bahwa loyalitas Kerja (X3) ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
   1. Menentukan batasan nilai tabel

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian adalah = Error! *Reference source not found* = 1 dengan interval keyakinan sebesar 90% dengan df= (k-1) dan (h-k) dimana k adalah banyaknya variabel dari h adalah jumlah data.

* 1. Menentukan thitung

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2011:229) perhitungan uji t dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

thitung =

Keterangan :

b = koefisien regresi parsial sampel

B = koefisien regresi parsial populasi

Sb = standart error koefisien regresi sampel

* 1. Kriteria pengujian keputusan untuk uji t, yaitu :

1. Jika siginifikansi t ≤ 0,05, maka Ho dan H1 diterima yang berarti variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika siginifikansi t ≥ 0,05, maka Ho dan H1 ditolak yang berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**3.3.7.3 Melihat Pengaruh Dominan**

Menurut Yamin (2010:37) untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari variabel Prestasi kerja (X1), Promosi jabatan (X2), Loyalitas Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pt Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya, maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang di standartkan (β) atau *standardized of coefficient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien (β) beta terbesar merupakan variabel bebas (Prestasi kerja) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

**4.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia. Jaringan toko yang dirintis oleh pasangan suami istri Paulus Tumewu dan Tan Lee Chuan ini pertama kali dibuka pada tahun 1978.Toko yang pertama didirikan dengan nama Ramayana Fashion Store ini merupakan harapan pasangan asal Ujung Pandang, Sulawesi Selatan ini untuk mengadu nasib di ibukota Jakarta. Berangkat dari rencana membuka sebuah department store yang menyediakan barang-barang berkualitas namun dengan harga yang terjangkau, mereka mulai memberanikan diri untuk membuka bisnis garmen dan pakaian.

Perkembangan toko yang baru dibuka itu nyatanya menunjukkan hasil yang baik. Terbukti pada tahun 1985, mereka telah membuka toko cabang yang berada di luar Jakarta yakni di Bandung. Selain itu, mereka juga mulai mengembangkan produk-produk yang ditawarkan di toko. Pada toko cabang pertama mereka di Bandung, mereka telah memperkenalkan produk aksesoris seperti sepatu dan tas yang tak hanya terbatas pada pakaian.

Seiring dengan perkembangan toko yang semakin pesat. Bisnis toko sederhana ini pun menjelma menjadi sebuah jaringan ritel yang tumbuh secara global. Pada tahun 1989 saja, Ramayana telah memiliki lebih dari 13 gerai yang mampu mempekerjakan setidaknya 2.500 orang karyawan.Kedudukan Ramayana semakin kuat saat perusahaan melakukan penawaran umum perdana sejak tahun 1996 seiring dengan pertumbuhan gerai hingga mencapai 45 unit.Hingga saat ini jaringan ritel Ramayana telah tersebar di lebih dari 42 kota besar yang ada di Jawa, Bali, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi bahkan Ramayana telah membuka jaringan toko di Papua pada tahun 2010.

**4.1.2 Lokasi Perusahaan**

Lokasi obyek penilitian ini berlokasi di Komplek Pertokoan Taman Bungurasih, Jl. Letjend Sutoyo, Bungurasih , Waru , Jawa Timur .

**4.1.3 Visi Perusahaan**

Untuk menempatkan, memper kuat posisinya sebagai perusahaan ritel terbesar dan paling menguntungkan di sektor ritel, dengan mengandalkan biaya, meningkatkan pelayanan konsumen, mengembangkan sumber daya manusia serta memelihara hubungan yang saling menguntungkan dengan para pemasok dan rekan bisnis.

**4.1.4 Misi Perusahaan**

Sebagai perusahaan ritel yang memiliki komitmen untuk melayani kebutuhan kelompok menengah kebawah dengan menyediakan serangkaian barang-barang berkualitas dan benilai di sertai layanan konsumen terbaik.

**4.1.5 Tujuan Perusahaan**

1. Memaksimalkan nilai bagi para pihak pemegang kepentingan perusahaan.

2. Sasarab dari Ramayana Lestari Sentosa tbk adalah masyarakan kelompok menengah kebawah.

**4.1.6 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan suatu susunan mengenai hubungan-hubungan diantara fungsi bagian-bagian maupun personal yang menunjukan kedudukan, tanggung jawab dan wewenang dalam organisasi, bagian-bagian yang ada dalam organisasi dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Struktur organisasi dari PT.Ramayana Lestari Sentosa tbk Bungurasih dapatdilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Store Manajer

Ass.Man

wa

Supervaisor (SPV)

Kepala Counter (KC)

Wakil Kepala Counter (WKC)

(

SPG

Pramuniaga

Supervaisor SDM (SPV SDM )

Kepala Kasir

Teknisi

Security

Sumber : PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.

**GAMBAR 4.1**

**STRUKTUR ORGANISASI PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk DI SURABAYA**

Penjelasan :

1. Store Manager (SM) atau Kepala Toko : Jabatan ini adalah jabatan tertinggi di [Ramayana](http://www.ramayana.co.id/). Ia bertugas mengkoordinasi dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional toko. Bukan toko emas, tapi [Ramayana](http://www.ramayana.co.id/)tentunya.
2. Asisten Manager (Ass. Man) atau Wakil Kepala Toko : Wakil Kepala Toko di ramayana  yang membawahi Supervisor, KC, WKC,dan Pramuniaga. Orang yang bertugas mengontrol aktivitas bawahannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Pramuniaga : Di ramayana Orang ini bertugas melayani customer dalam penjualan barang di counter.
4. Kepala Kasir atau Junior Supervisor Kasir (JSK) : Membawahi KPI, Kasir dan Helper ( Orang yang bertugas membantu kasir dalam membungkus barang customer) Orang yang bertugas mengawasi dan mengatur jadwal kegiatan bagian kasir.
5. Supervisor SDM (SPV SDM) : Hanya berada di luar pulau Jawa. Untuk pulau Jawa dipegang oleh SDM Wilayah, Membawahi ADM SDM , Orang yang bertugas menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan di toko.
6. Sequrity (SQ) : Orang yang bertugas mengamankan dan mengontrol jalannya operasional toko (karyawan, customer, dan barang).
7. Teknisi (Tn) : Orang yang bertugas mengecek dan memperbaiki peralatan yang berhubungan dengan mekanik dan listrik (misal : escalator, genset, AC, lampu dan lain-lain)
8. Sales Promotion Girl (SPG) : Pramuniaga untuk counter konsinyasi.

**4.2 Data Dan Deskripsi Hasil Penelitian**

**4.2.1 Deskripsi Responden**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 56 karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabya, maka dapat diketahui karakteristik responden penelitian sebagai berikut :

**4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Jumlah Karyawan | Presentase (%) |
| Laki - Laki | 25 | 44,6 |
| Perempuan | 31 | 55,4 |
| Jumlah | 56 | 100 |

Sumber : Peneliti (2018)

Berdasarkan pada tabe 4.2 dapat diketahui bahawa sebagian besar responden penelitian adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 karyawan atau 55,4% sedangakan responden laki-laki sebanyak 25 karyawan atau 44,6%.

**4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya terlihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbl di Surabaya.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Jumlah Karyawan | Presentase (%) |
| < 20 Tahun | 6 | 10,7 |
| 20-25 Tahun | 23 | 41,1 |
| 26-30 Tahun | 6 | 10,7 |
| >30 Tahun | 21 | 37,5 |
| Total | 56 | 100 |

Sumber : Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat responden yang usianya antara 20-25 tahun sebanyak 23 karyawan atau 41,1% responden pada kategori usia ini merupakan responden dalam penelitian ini.

**4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan pada PT Ramayana Lestasi Sentosa tbk di Surabaya terlihat pada tabel 4.4 sebagi berikut :

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Syrabaya.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan | Jumalah karyawan | Presentase (%) |
| SMA | 34 | 60,7 |
| S1 | 22 | 39,2 |
| Jumlah | 56 | 100 |

Sumber : Peneliti (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalaah berasal dari lulusa SMA yaitu sebanyak 34 atau 60,7%.

**4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Keja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Rsponden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Masa Kerja | Jumlah Karyawan | Presentase (%) |
| 3 Tahun | 23 | 41,1 |
| 4 Tahun | 14 | 25 |
| 7 Tahun | 9 | 16,1 |
| 12 Tahun | 10 | 17,8 |
| Jumlah | 56 | 100 |

Sumber : Peneliti (2018)

Berdasakan tabel 4.5 terlihat bahwa sebgian besar responden sudah bekerja selama 3 Tahun yaitu sebanyak 23 Karyawan atau 41,1%.

**4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel menggambarkan jawaban rata-rata dari responden atas indikator-indikator variabel bebas dan vaiabel terikat yang diteliti, yaitu variabel Prestasi kerja, promosi Jabatan, Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang di ukur dengan skala likert dari skor 1-5. Dengan mengggambarkan indikator-indikator variabel diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai variabel Prestasi Kerja, Promosi Jabatan , Loyalitas Keja dan Kinerja Karyawan. Dari data jawaban responden akan dapat diketahui kategori pendapat responden tentang masing-masing variabel dalam rentang skala *mean.*

Sugiyono (2016:80), Untuk menentukan panjang kelas interval memggunakan rumusan sebagi berikut :

Pajang Kelas = Nilai tertinggi – Nilai terendah

Jumlah Kelas

= 5-1

5

= 0,8

Dengaan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

**Tabel 4.6**

**Tabel Interval Kelas**

|  |  |
| --- | --- |
| 1,00 < x ≤ 1,80 | Sangat Tidak Setuju |
| 1,80 < x ≤ 2,60 | Tidak Setuju |
| 2,60 < x ≤ 3,40 | Kurang Setuju |
| 3,40 < x ≤ 4,20 | Setuju |
| 4,20 < x ≤ 5,00 | Sangat Setuju |

Sumber : Sugiyono (2016)

Skala *mean* diatas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner. Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain Prestasi kerja, Promosi Jabatan, Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan.

**4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (X1)**

Tanggapan karyawan tentang Prestasi Kerja (X1) pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya dapat disajikan pasa tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Tanggapan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (X1).**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Mean |
| 1. | Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah dan waktu yang sudah di tetapkan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya | **4,08** |
| 2. | Karyawan mempunyai inisiatif dalam menangani dan memberikan saran terhadap permasalahan yang ada pada PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya | **4,18** |
| 3. | Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya harus memiliki Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. | **4,05** |
| 4. | Tingkat kehadiran karyawan sudah sesuai dengan yang telah di tetapkan PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. | **3,63** |
| **Mean** | | **3,99** |

Sumber : Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat di gambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Prestasi Kerja (X1), sebanyak (3,99%) Menyatakan setuju bahwa Prestasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.

**4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (X2).**

Tanggapan Karyawan tentang variabel Promosi Jabatan (X2) pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya dapat disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

**Tanggapan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (X2).**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Mean |
| 1. | Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya bisa berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan. | **3,75** |
| 2. | Keahlian dan keterampilan sangat menentukan prestasi kerja karyawan sehingga mampu di promosikan pada PT.Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaaya | **4,20** |
| 3. | Pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya dapat mempengaruhi pimpinan dalam mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. | **3,97** |
| 4. | Pemimpin PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya harus membina dan memotifasi bawahannya untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. | **3,73** |
| **Mean** | | **3,91** |

Sumber : Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat di gambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Promosi Jabatan (X2), sebanyak (3,91%) Menyatakan setuju bahwa Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.

**4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Loyalitas Kerja (X3).**

Tanggapan karyawan tentang Loyalitas Kerja (X3) pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya dapat disajikan pasa tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 4.9**

**Tanggapan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja (X3).**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Mean |
| 1. | Karyawan PT Ramyana Lestari Sentosa tbk di Surabaya Mentaati semua peraturan dan perintah perusahaan yang diberikan atasan. | **4,47** |
| 2. | karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya mempunyai rasa memilikiterhadap perusahaannya sehingga memberikan pemikiran, motivasi dan tenaga yang di berikan dengan ikhlas kepada perusahaan. | **4,30** |
| 3. | karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya harus jujur dalam melaksanakan tugas pokok yang telah di percayakan kepadanya. | **3,87** |
| 4. | Pemimpin PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya lebih baik. | **3,85** |
| **Mean** | | **4,12** |

Sumber : Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat di gambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Loyalitas Kerja (X3), sebanyak (4,12%) Menyatakan setuju bahwa Loyaliats Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.

**4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y).**

Tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya dapat disajikan pasa tabel 4.10 sebagai berikut :

**Tabel 4.10**

**Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Mean |
| 1. | Karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya memiliki semangat tinggi dalam kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi. | **4,40** |
| 2. | Karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan sekerjanya dengan baik. | **4,38** |
| 3. | Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya di bekali keterampilan dasar agaar dapat berkinerja dengan baik. | **4,98** |
| 4. | Pemimpin PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat menyampaikan pesan secara jelas serta dapat menginterpretasikannya dengan sangat baik. | **3,72** |
| **Mean** | | **4,37** |

Sumber : Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut dapat di gambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sebanyak (4,37%) Menyatakan sangat setuju bahwa berpengaruh Terhadap pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.

**4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis**

**4.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah pengujian terhadap instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian, apakah dapat mengukur yang hendk diukur atau tidak.Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus korelasi *product moment*. Bila korelasi tiap indikator positif dan besarnya 0,3 keatas maka merupakan konstruk yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruk yang baik dan dengan membandingkannya rhitung> rtabel maka valid. Hasil pengukuran validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**

**Hasil Pengujian Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel / Indikator** | **Nilai r** | **r tabel** | **Keterangan** |
| **Prestasi Kerja (X1)** |  |  |  |
| X1.1 | 0,841 | 0,278 | Valid |
| X1.2 | 0,722 | 0,278 | Valid |
| X1.3 | 0,802 | 0,278 | Valid |
| X1.4 | 0,705 | 0,278 | Valid |
| **Promosi Jabatan (X2)** |  |  |  |
| X2.1 | 0,671 | 0,278 | Valid |
| X2.2 | 0,641 | 0,278 | Valid |
| X2.3 | 0,829 | 0,278 | Valid |
| X2.4 | 0,799 | 0,278 | Valid |
| **Loyalitas Kerja (X3)** |  |  |  |
| X3.1 | 0,707 | 0,278 | Valid |
| X3.2 | 0,790 | 0,278 | Valid |
| X3.3 | 0,853 | 0,278 | Valid |
| X4.4 | 0,653 | 0,278 | Valid |
| **Kinerja karyawan (Y)** |  |  |  |
| Y1 | 0,815 | 0,278 | Valid |
| Y2 | 0,607 | 0,278 | Valid |
| Y3 | 0,772 | 0,278 | Valid |
| Y4 | 0,590 | 0,278 | Valid |

Sumber : Peneliti (2018)

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi diatas 0,278.Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

**4.3.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut reliabel. Pengambilan keputusan berdasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya (Sugiyono, 2016). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel / Indikator** | **Nilai Alpha** | **Keterangan** |
| Prestasi Kerja (X1) | 0,761 | Reliabel |
| Promosi Jabatan (X2) | 0,706 | Reliabel |
| Loyalitas Kerja (X3) | 0,738 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,647 | Reliabel |

Sumber :Peneliti (2018)

Berdasarkan diatas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6 kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

**4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu terhadap variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y).Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 20.0 for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.13**

**Model Persamaan Regresi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.918 | .622 |  | 4.691 | .000 |  |  |
| X1 (Prestasi Kerja) | .372 | .056 | .452 | 6.638 | .000 | .388 | 2.577 |
| X2 (Promosi Jabatan) | .255 | .063 | .315 | 4.036 | .000 | .295 | 3.387 |
| X3 (Loyalitas Kerja) | .226 | .071 | .263 | 3.167 | .002 | .262 | 3.813 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | | | |

Sumber :Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut :

**Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3**

**Y = 2,918 + 0,372X1+ 0,255X2 + 0,226X3**

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 2,918 memberi arti apabila variabel bebas Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Loyalitas Kerja adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan adalah bernilai sebesar 2,918.
2. Prestasi Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,372. Hal ini Menandakan bahwa koefisien variabel Prestasi Kerja(X1) memiliki Pengaruh Positif (searah) terhadap Kinerja (Y). ApabilaPrestasi Kerjabertambah satu satuan, maka kinerja Karyawanakan bertambah sebesar 0,372 satuan. Artinya semakin tinggi nilaiPrestasi Kerja, maka semakin tinggi kinerja Karyawan.
3. Promosi Jabatan (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,255. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Promosi Jabatan(X2) memiliki Pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Promosi Jabatanbertambah satu satuan, maka kinerja Karyawanakan bertambah sebesar 0,255 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Promosi Jabatan, maka semakin tinggi kinerja Karyawan.
4. Loyalitas Kerja(X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,226. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Loyalitas Kerja(X3) memiliki Pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Penempatan Jabatan bertambah satu satuan, maka kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,226 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Loyalitas Kerjamaka semakin tinggi kinerja Karyawan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dariPrestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3), memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel 4.14 dibawah ini :

**Tabel 4.14**

**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .948a | .899 | .894 | .63696 |
| a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan | | | | |

Sumber :Peneliti (2018)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan Kriteria sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

**Tabel Interval Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono, 2016:23

Hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda ( R ) sebesar 0,948 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat.

Adapun nilai Koefisien determinasi ( R2 ) didapatkan sebesar 0,899 atau sebesar 89,9%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 89,9%, sedangkan sisanya sebesar 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

**4.3.4 Uji F (F-test)**

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Loyalitas Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Perumusan hipotesis adalah :

H0 : Variabel Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) secara simultan tidak berpengauh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Variabel Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun Kriteria yang digunakan adalah :

Jika FhitungFtabel, atau sig. ≥ 0,05maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Jika FhitungFtabel,atau sig < 0,05maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Nilai Ftabelpada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas df = n – k – 1 = 56 – 3 – 1 = 52 diperoleh angka 2,78

Adapun Hasil analisis uji F dengan bantuan program *SPSS 20.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji-F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 202.263 | 3 | 67.421 | 166.175 | .000b |
| Residual | 22.720 | 56 | .406 |  |  |
| Total | 224.983 | 59 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan | | | | | | |

Sumber :Peneliti (2018)

Hasil Pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 166,175 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai Fhitung(166,175) > Ftabel (2,78) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari ɑ = (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variable Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Loyalitas Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**4.3.5 Uji t (t-test)**

Uji t digunakan untuk megetahui pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) dari variabel-variabel bebas yaitu Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Loyalitas Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Perumusan hipotesis adalah :

H0 : Variabel Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) secara parsial tidak berpengauh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Variabel Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap KinerjaKaryawan.

Adapun Kriteria yang digunakan adalah :

Jika thitungttabel, atau sig. ≥ 0,05 , maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Jika thitungttabel, atau sig.< 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Nilai ttabel dengan ɑ = 0,05 dan derajat bebas (df) = n – k = 53 diperoleh angka 1,67412.

Adapun hasil analisis uji t dengan bantuan program*SPSS 20.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji-t (Parsial)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | t | Sig. |
| 1 (constant)  Prestasi Kerja (X1)  Promosi Jabatan (X2)  Loyalitas Kerja ( X3) | 4.691  6.638  4.036  3.167 | .000  .000  .000  .002 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Peneliti (2018)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel Prestasi Kerja 6,638 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai thitung (6,638) > ttabel (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai thitung untuk Promosi Jabatan sebesar 4,036dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai thitung(4,036) > ttabel (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai thitung untuk Loyalitas Kerja sebesar 3,167 dengan tingkat signifikan 0,002. Oleh karena nilai thitung (3,167) > (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**4.3.6 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terika, dapat dilihat pada ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) atau *standardized of coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut :

**Tabel 4.18**

**Tabel Nilai Korelasi Parsial**

|  |  |
| --- | --- |
| Model | *standardized coefficients*  *Beta* |
| Prestasi Kerja (X1)  Promosi Jabatan (X2)  Loyalitas Kerja (X3) | .452  .315  .263 |

Sumber :Peneliti (2018)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Loyalitas Kerja dapat diketahui bahwa variabel, Prestasi Kerja mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,452 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah Variabel Prestasi Kerja.

**4.4 Pembahasan**

**4.4.1 Pengaruh Simultan Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2) dan Loyalitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 166,175 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai Fhitung (166,175) > Ftabel (2,78) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari ɑ = (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variable Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Loyalitas Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dalam Penelitian ini koefisien korelasi berganda ( R ) didapatkan sebesar sebesar 0,948, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat.

Adapun nilai Koefisien determinasi ( R2 ) didapatkan sebesar 0,899 atau sebesar 89,9%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 89.9%, sedangkan sisanya sebesar 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

**4.4.2 Pengaruh Parsial Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung 6,638 untuk variabel Prestasi Kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai thitung (6,638) > ttabel (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai Prestasi Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Kinerja.

Hasibuan (2006:87), menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian. Penilaian ini erat sekali hubungannya dengan apakah hasil penelitian itu objektif atau tidak. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Dengan adanya penilaian prestasi berarti para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah untuk bekerja dan kinerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Purnama Putra (2015). Dengan judul“analisis perbandingan prestasi kerja, karyawan kontrak dengan karyawan tetap (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo) “, yang menyatakan bahwa prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**4.4.3 Pengaruh Parsial Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitunguntuk Promosi Jabatan sebesar 4,036 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai thitung (4,036) > ttabel (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai Promosi Jabatan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Menurut Samsudin (2005:264) Promosi yaitu suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisispasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain kesempatan untuk maju. Telah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik atau lebih maju dari pada posisi yang dimilikinya pada saat ini.Kesempatan untuk maju itu dalam suatu organisasisering disebut sebagai promosi*.* Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendita Savitri (2017) dengan judul “pengaruh pelatihan, promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan pt indo cali plast taman sepanjang sidoarjo”, yang menyatakan bahwa promosi jabatan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**4.4.4 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperolehnilai thitung untuk Loyalitas Kerja sebesar 3,167 dengan tingkat signifikan 0,002. Oleh karena nilai thitung (3,167) > ttabel (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya bahwa variabel bebas Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai Loyalitas Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Menurut Rasmini (2017:77), mengatakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang di gunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjanya, jabatanya dan organisasinya. Kesetiaan kerja ini di cerminkan oleh ketersediaan membela dan menjaga organisasi di dalam ataupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendra Herry Purnama (2016) dengan judul “pengaruh jenjang karier, masakerja, dan loyalitas kerja terhadap pendapatan karyawan di pt miwon indonesia”, disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terkait pendapatan adalah variabel loyalitas kerja.

**4.4.5 Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Loyalitas Kerja dapat diketahui bahwa variabel, Prestasi Kerja mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,452 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah Variabel Prestasi Kerja.

**BAB V**

**SIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai hipotesis yang dilakukan, maka dapat di ambil kesimpulan :

1. Hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 166.175 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai Fhitung (166.175) > Ftabel (2,78) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari ɑ = (0,05), hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) , Prestasi Kerja (X2), dan Loyalitas Kerja (X3)secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk, di Surabaya dapat diterima. Dalam uji ini juga menunjukkan bahwa antara tiga variabel bebas dan variabel terikat tersebut mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat.
2. Hasil analisis uji t untuk Prestasi Kerja (X1) diperoleh nilai Thitung sebesar 6.638 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai thitung (6.638) > ttabel (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Hasil analisis uji t untuk Promosi Jabatan (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 4.036 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai thitung (4.036) > ttabel (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Hasil analisis uji t untuk Loyalitas Kerja (X3) diperolah nilai nilai thitung sebesar 3.167 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai thitung (3.167) < ttabel (1,67412) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1. Dari tiga Variabel bebas yang terdiri dari Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3), dapat diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,452 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah variabel Prestasi Kerja.
2. Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3), dapat diketahui bahwa variabel Loyalitas Kerja (X3) mempunyai nilai terkecil yaitu 0,315 yang merupakan nilai terkecil diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel bebas yang mempunyai pengaruh nilai terkecil adalah Variabel Loyalitas Kerja (X3)

**5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran-saran, antara lain :

1. Bagi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Surabaya.
2. Diketahui bahwa Variabel Prestasi kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya Maka dalam pengelolaannya pihak perusahaan diharapkan bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu acuan dalam melakukan keputusan terkait masalah tingkat Kinerja Karyawan.
3. Diketahui bahwa Variabel Prestasi kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya.
4. Pengaruh Prestasi Kerja (X1) dapat diterima terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. Dalam pengelolaannya pihak manajemen harusnya lebih memperhatikan dan menilai Prestasi Hasil kerja Karyawan setiap periode atau dalam jangka waktu tertentu agar perusahaan nantinya dapat menilai apakah prestasi hasil kerja Karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan yang nantinya akan bermanfaat bagi kemajuan karyawan dan khususnya perusahaan.
5. Pengaruh Promosi Jabatan (X2) dapat diterima terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. Dari hasil penelitian skripsi ini pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan peluang promosi jabatan untuk karyawan PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk, di Surabaya agar tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan dalam bekerja.
6. Pengaruh Loyalitas Kerja (X3) dapat diterima terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. Perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan baik baik materi atau pun non materi, karena dengan memperhatikan kebutuhan karyawan maka meningkatlah loyalitas kerja karyawan didalam perusahaan, yang nantinya akan menguntungkan kedua belah pihak , kinerja karyawan akan meningkat yang nantinya akan menguntungkan perusahaan. Karyawan dapat bekerja di lingkungan yang kondusif dengan [hubungan](https://www.dream.co.id/tag/hubungan/) pertemanan yang baik juga sangat penting untuk menjaga  karyawan tetap betah di perusahaan.Hubungan interpersonal di tempat kerja dapat mendorong karir seseorang dan menghasilkan kepuasan kerja sehingga karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan.
7. Berdasarkan Hasil penelitian diketahui bahwa Prestasi kerja (X1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya perlu kerbijakan dari pimpinan perusahaan dalam penginformasian hasil dari penilaian prestasi kerja pada karyawan. Karena dari hasil mengetahui hasil dari penilaian tersebut, karyawan dapat mengetahui apakah mereka telah memberikan yang terbaik dan yang di harapkan oleh perusahaan atau hasil yang di peroleh dari penilaian tersebut belum sesuai dengan target pencapaian prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan.
8. Hasil terkecil dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya. Pada penelitian ini adalah variabel Loyalitas Kerja (X3). Berdasarkan hasil koefisien β (beta) terkecil yaitu 0,226 dibandingkan dengan variabel bebas lain, sehingga karyawan harus meningkatkan loyalitas kerjanya untuk perusahaan.

2. Bagi Karyawan PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk, di Surabaya.

1. Sebaiknya Karyawan dapat lebih meningkatkan lagi Prestasi kerja yang dimiliki agar dapat meningkat kinerjanya didalam perusahaan.
2. Sebaiknnya para Karyawan menanamkan rasa memiliki pada perusahaan sehingga loyalitas kerja karyawan meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Flippo,Edwin B. 2013. *Manajemen Personalia* : Edisi Keenanm, Jilid 1. Jakarta: Erlangga

Hasibuan. S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia (EdisiRevisi).* Bumi Aksara. Jakarta

Herry, Rendra. 2016. pengaruh jenjang karier, masa kerja, dan loyalitas kerja terhadap pendapatan karyawan di pt miwon indonesia. Skripsi. Universitas Bhayangkara Surabaya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perurahaan*, Cetakan Ke 14. Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Priyono. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia,*Cetakan Pertama. Penerbit Zifatama

Purnama, Bayu. 2015. Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo. Jurnal Administrasi bisnis*,*Volume 26, Nomer 1.

Rahman, Taufiq. 2016. *Maanajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*Jakarta : Bogor

Rachmawati, 2017, Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Anda Surabaya, *Skripsi.* Universitas Bhayangkara Surabaya.

Rasmini, Ni Ketut. 2017. *Pengaruh sistem berbasis akural, IT, dan SPIP pada kualitas laporan keuangan dengan kopetensi SDM sebagai moderasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.5

Sutrisno. Edy. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia,* Cetakan pertama. Penerbit Prenadamedia Group

Samsudin, Sadili. 2005. Rahman, Taufiq. 2016. *Maanajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*Jakarta : Bogor

Savitri, Hendita. 2017. pengaruh pelatihan, promosi jabatan dan upah terhadap kinerja karyawan pt indo cali plast taman sepanjang sidoarjo. Skripsi. Universitas Bhayangkara Surabaya

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D),* Penerbit Alfabrta. Bandung

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi,* Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta

Yamin, Sofyan dan Rachmach L. Auliyah dan Heri Kurniawaan. 2010. *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda, Aplikasi dengan Software SPSS Eviws, Minitab, dan Statgraphics,* Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta

KUSIONER PENELITIAN

PENGARUH PRESTASI KERJA, PROMOSI JABATAN, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK DI SURABAYA

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Ditempat

Dengan hormat,

Perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr.karyawan PT RAMAYA LESTARI SENTOSA Tbk di Surabaya untuk mengisi kusioner berikut, berkaitan dengan penelitian untuk penulisan skripsi di Program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, dan tidak mempengaruhi status dan posisi Bapak/Ibu di dalam Instansi tersebut. Oleh karena itu, dimohon memberikan jawaban sesuai kondisi dan pendapat anda. Sebelum memberikan jawaban, mohon memahami petunjuk pengisiannya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunyya dalam mengisi kusioner ini.

Hormat saya,

Reni Shofiawati

A. Identitas Responden

Nama : …………………..

Jenis Kelamin : …………………..

Usia : …………………..

Pendidikan : ………………….

Masa Kerja : …………………..

KUSIONER PENELITIAN

PENGARUH PRESTASI KERJA, PROMOSI JABATAN, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK DI SURABAYA

B. Cara Mengisi Kusioner :

1. Mohon Kusioner ini diisi secara lengkap dari seluuh pertanyaan yang telah disediakan.

2. Berilah tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.

3.Terdapat 5 (Lima) alternative pengisian jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju Skor 5

S : Setuju Skor 4

KS : Kurang Setuju Skor 3

TS : Tidak Setuju Skor 2

STS : Sangat Tidak Setuju Skor 1

C. PERTANYAAN PENELITIAN

1. PRESTASI KERJA (X1)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah dan waktu yang sudah di tetapkan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya |  |  |  |  |  |
| 2. | Karyawan mempunyai inisiatif dalam menangani dan memberikan saran terhadap permasalahan yang ada pada PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya |  |  |  |  |  |
| 3. | Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya harus memiliki Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 4. | Tingkat kehadiran karyawan sudah sesuai dengan yang telah di tetapkan PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya |  |  |  |  |  |

2. PROMOSI JABATAN

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya bisa berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan. |  |  |  |  |  |
| 2. | Keahlian dan keterampilan sangat menentukan prestasi kerja karyawan sehingga mampu di promosikan pada PT.Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaaya |  |  |  |  |  |
| 3. | Pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya dapat mempengaruhi pimpinan dalam mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. |  |  |  |  |  |
| 4. | Pemimpin PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya harus membina dan memotifasi bawahannya untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. |  |  |  |  |  |

3. LOYALITA KERJA (X3)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Karyawan PT Ramyana Lestari Sentosa tbk di Surabaya Mentaati semua peraturan dan perintah perusahaan yang diberikan atasan. |  |  |  |  |  |
| 2. | karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaannya sehingga memberikan pemikiran, motivasi dan tenaga yang di berikan dengan ikhlas kepada perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 3. | karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya harus jujur dalam melaksanakan tugas pokok yang telah di percayakan kepadanya. |  |  |  |  |  |
| 4. | Pemimpin PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya lebih baik. |  |  |  |  |  |

4. KINERJA KARYAWAN (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya memiliki semangat tinggi dalam kinerjanya guna mencapai tujuan organisasi. |  |  |  |  |  |
| 2. | Karyawan PT Ramayan Lestari Sentosa tbk di Surabaya mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan sekerjanya dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 3. | Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya di bekali keterampilan dasar agaar dapat berkinerja dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 4. | Pemimpin PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya memiliki pengetahuan yang luas sehingga dapat menyampaikan pesan secara jelas serta dapat menginterpretasikannya dengan sangat baik. |  |  |  |  |  |

**Frequencies**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statistics** | | | | | |
|  | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 |
| N | Valid | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.0833 | 4.1833 | 4.0500 | 3.6333 |

**Frequency Table**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 4 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| 3.00 | 7 | 11.7 | 11.7 | 18.3 |
| 4.00 | 29 | 48.3 | 48.3 | 66.7 |
| 5.00 | 20 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 4 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| 3.00 | 6 | 10.0 | 10.0 | 16.7 |
| 4.00 | 25 | 41.7 | 41.7 | 58.3 |
| 5.00 | 25 | 41.7 | 41.7 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 2 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 3.00 | 6 | 10.0 | 10.0 | 13.3 |
| 4.00 | 39 | 65.0 | 65.0 | 78.3 |
| 5.00 | 13 | 21.7 | 21.7 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 4 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| 3.00 | 16 | 26.7 | 26.7 | 33.3 |
| 4.00 | 38 | 63.3 | 63.3 | 96.7 |
| 5.00 | 2 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

**Frequencies**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statistics** | | | | | |
|  | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 |
| N | Valid | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.7500 | 4.2000 | 3.9667 | 3.7333 |

**Frequency Table**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2.1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 4 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| 3.00 | 16 | 26.7 | 26.7 | 33.3 |
| 4.00 | 31 | 51.7 | 51.7 | 85.0 |
| 5.00 | 9 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2.2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 4 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| 3.00 | 5 | 8.3 | 8.3 | 15.0 |
| 4.00 | 26 | 43.3 | 43.3 | 58.3 |
| 5.00 | 25 | 41.7 | 41.7 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2.3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 3 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| 3.00 | 9 | 15.0 | 15.0 | 20.0 |
| 4.00 | 35 | 58.3 | 58.3 | 78.3 |
| 5.00 | 13 | 21.7 | 21.7 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2.4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 5 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| 3.00 | 12 | 20.0 | 20.0 | 28.3 |
| 4.00 | 37 | 61.7 | 61.7 | 90.0 |
| 5.00 | 6 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

**Frequencies**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statistics** | | | | | |
|  | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 |
| N | Valid | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.4667 | 4.3000 | 3.8667 | 3.8500 |

**Frequency Table**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X3.1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3.00 | 2 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 4.00 | 28 | 46.7 | 46.7 | 50.0 |
| 5.00 | 30 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X3.2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3.00 | 6 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| 4.00 | 30 | 50.0 | 50.0 | 60.0 |
| 5.00 | 24 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X3.3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 1 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| 2.00 | 5 | 8.3 | 8.3 | 10.0 |
| 3.00 | 8 | 13.3 | 13.3 | 23.3 |
| 4.00 | 33 | 55.0 | 55.0 | 78.3 |
| 5.00 | 13 | 21.7 | 21.7 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X3.4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 2 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 3.00 | 13 | 21.7 | 21.7 | 25.0 |
| 4.00 | 37 | 61.7 | 61.7 | 86.7 |
| 5.00 | 8 | 13.3 | 13.3 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

**Frequencies**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statistics** | | | | | |
|  | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 |
| N | Valid | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.4000 | 4.3833 | 3.9833 | 3.7167 |
|  | |  |  |  |  |

**Frequency Table**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 2 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 3.00 | 2 | 3.3 | 3.3 | 6.7 |
| 4.00 | 26 | 43.3 | 43.3 | 50.0 |
| 5.00 | 30 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3.00 | 4 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| 4.00 | 29 | 48.3 | 48.3 | 55.0 |
| 5.00 | 27 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 2 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| 3.00 | 10 | 16.7 | 16.7 | 20.0 |
| 4.00 | 35 | 58.3 | 58.3 | 78.3 |
| 5.00 | 13 | 21.7 | 21.7 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1.4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 4 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| 3.00 | 15 | 25.0 | 25.0 | 31.7 |
| 4.00 | 35 | 58.3 | 58.3 | 90.0 |
| 5.00 | 6 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 60 | 100.0 | 100.0 |  |

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | |
|  | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | JML |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .322\* | .791\*\* | .476\*\* | .841\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .012 | .000 | .000 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .322\* | 1 | .387\*\* | .440\*\* | .722\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .012 |  | .002 | .000 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .791\*\* | .387\*\* | 1 | .307\* | .802\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .002 |  | .017 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .476\*\* | .440\*\* | .307\* | 1 | .705\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .017 |  | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| JML | Pearson Correlation | .841\*\* | .722\*\* | .802\*\* | .705\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | |
|  | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | JML |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | -.025 | .436\*\* | .592\*\* | .671\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .851 | .000 | .000 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.2 | Pearson Correlation | -.025 | 1 | .530\*\* | .318\* | .641\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .851 |  | .000 | .013 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .436\*\* | .530\*\* | 1 | .457\*\* | .824\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .592\*\* | .318\* | .457\*\* | 1 | .799\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .013 | .000 |  | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| JML | Pearson Correlation | .671\*\* | .641\*\* | .824\*\* | .799\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | |

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | |
|  | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | JML |
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .723\*\* | .385\*\* | .184 | .707\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .002 | .160 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .723\*\* | 1 | .530\*\* | .219 | .790\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .093 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .385\*\* | .530\*\* | 1 | .511\*\* | .853\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .184 | .219 | .511\*\* | 1 | .653\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .160 | .093 | .000 |  | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| JML | Pearson Correlation | .707\*\* | .790\*\* | .853\*\* | .653\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | |
|  | | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | JML |
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1 | .570\*\* | .469\*\* | .249 | .815\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .055 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y1.2 | Pearson Correlation | .570\*\* | 1 | .282\* | -.056 | .607\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .029 | .674 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y1.3 | Pearson Correlation | .469\*\* | .282\* | 1 | .371\*\* | .772\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .029 |  | .004 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y1.4 | Pearson Correlation | .249 | -.056 | .371\*\* | 1 | .590\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .055 | .674 | .004 |  | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| JML | Pearson Correlation | .815\*\* | .607\*\* | .772\*\* | .590\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | |

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 60 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .761 | 4 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Statistics** | | | |
|  | Mean | Std. Deviation | N |
| X1.1 | 4.0833 | .84956 | 60 |
| X1.2 | 4.1833 | .87317 | 60 |
| X1.3 | 4.0500 | .67460 | 60 |
| X1.4 | 3.6333 | .66298 | 60 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Scale Statistics** | | | |
| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 15.9500 | 5.540 | 2.35368 | 4 |

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 60 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .706 | 4 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Statistics** | | | |
|  | Mean | Std. Deviation | N |
| X2.1 | 3.7500 | .79458 | 60 |
| X2.2 | 4.2000 | .85964 | 60 |
| X2.3 | 3.9667 | .75838 | 60 |
| X2.4 | 3.7333 | .75614 | 60 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Scale Statistics** | | | |
| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 15.6500 | 5.350 | 2.31301 | 4 |

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 60 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .738 | 4 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Statistics** | | | |
|  | Mean | Std. Deviation | N |
| X3.1 | 4.4667 | .56648 | 60 |
| X3.2 | 4.3000 | .64572 | 60 |
| X3.3 | 3.8667 | .91070 | 60 |
| X3.4 | 3.8500 | .68458 | 60 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Scale Statistics** | | | |
| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 16.4833 | 4.559 | 2.13519 | 4 |

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 60 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .647 | 4 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Statistics** | | | |
|  | Mean | Std. Deviation | N |
| Y1.1 | 4.4000 | .71781 | 60 |
| Y1.2 | 4.3833 | .61318 | 60 |
| Y1.3 | 3.9833 | .72467 | 60 |
| Y1.4 | 3.7167 | .73857 | 60 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Scale Statistics** | | | |
| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 16.4833 | 3.813 | 1.95276 | 4 |

**Regression**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | |
|  | Mean | Std. Deviation | N |
| Kinerja Karyawan | 16.4833 | 1.95276 | 60 |
| Prestasi Kerja | 15.9500 | 2.37519 | 60 |
| Promosi Jabatan | 15.5167 | 2.41809 | 60 |
| Loyalitas Kerja | 16.3000 | 2.27216 | 60 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | |
|  | | Kinerja Karyawan | Prestasi Kerja | Promosi Jabatan | Loyalitas Kerja |
| Pearson Correlation | Kinerja Karyawan | 1.000 | .882 | .862 | .868 |
| Prestasi Kerja | .882 | 1.000 | .728 | .763 |
| Promosi Jabatan | .862 | .728 | 1.000 | .826 |
| Loyalitas Kerja | .868 | .763 | .826 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja Karyawan | . | .000 | .000 | .000 |
| Prestasi Kerja | .000 | . | .000 | .000 |
| Promosi Jabatan | .000 | .000 | . | .000 |
| Loyalitas Kerja | .000 | .000 | .000 | . |
| N | Kinerja Karyawan | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Prestasi Kerja | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Promosi Jabatan | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Loyalitas Kerja | 60 | 60 | 60 | 60 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Loyalitas Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatanb | . | Enter |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .948a | .899 | .894 | .63696 |
| a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 202.263 | 3 | 67.421 | 166.175 | .000b |
| Residual | 22.720 | 56 | .406 |  |  |
| Total | 224.983 | 59 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.918 | .622 |  | 4.691 | .000 |  |  |
| Prestasi Kerja | .372 | .056 | .452 | 6.638 | .000 | .388 | 2.577 |
| Promosi Jabatan | .255 | .063 | .315 | 4.036 | .000 | .295 | 3.387 |
| Loyalitas Kerja | .226 | .071 | .263 | 3.167 | .002 | .262 | 3.813 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Collinearity Diagnosticsa** | | | | | | | |
| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | |
| (Constant) | Prestasi Kerja | Promosi Jabatan | Loyalitas Kerja |
| 1 | 1 | 3.977 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| 2 | .014 | 17.074 | .95 | .04 | .08 | .02 |
| 3 | .006 | 25.354 | .01 | .87 | .34 | .03 |
| 4 | .003 | 34.039 | .04 | .09 | .58 | .96 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | | |