**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

**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.*

**PENDAHULUAN**

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.

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. 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 .Namun pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya di temukan kendala dimana tidak adanya pencapaian target toko dalam beberapa bulan atau tahun , hal itu yang membuat omset pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya menurun dan kalah dalam bersaing dengan perusahaan retail lainnya. dapat mengakibatkan adanya hambatan pada karyawan dalam mengembangkan prestasi kerjanya. Keadaan seperti ini apabila dibiarkan terus-menerus akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan, disisi lain prestasi kerja karyawan diharapkan perusahaan dapat membantu tercapainnya tujuan perusahaan.

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.Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH PRESTASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PT.RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK DI SURABAYA”.

**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.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dibuktikan melalui pengujian hipotesis untuk membuktikan kebenarannya, dimana kemudian dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menelaah fenomena baru untuk mengembangkan penelitian selanjutnya. Obyek penilitian ini yaitu PT Ramayana Lestari Sentosa tbk di Surabaya yang beralamatkan di komplek pertokoan taman bungurasih jl. Let jendsutoyo, Waru. Dengan variabel bebas meliputi Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja sedangkan variabel terikat adalah Kinerja karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling,* Dengan menggunakan *simpel random sampling.* Sampel penelitian adalah 56 Karyawan dari 124 karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa tbk Di Surabaya Pengumpulan data dilakukan melalui Interview (wawancara), penyebaran kuisioner, dan Observasi. Untuk menguji validitas dan realibilitas maka digunakan nilai *corrected-item total correlation* dan nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 maka indikator dianggap valid, dan jika nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 maka dianggap reliabilitas.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi ganda Serta Pengujian Hipotesis menggunakan Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial) dengan rumus regresi berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2013:277):

$$Y=a+b\_{1}X\_{1}+ b\_{2}X\_{2}+ b\_{3}X\_{3}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

 a = konstanta, nilai Y apabila X= 0

 b = koefisien regresi

 X1 = Prestasi Kerja

 X2 = Promosi Jabatan

 X3 = Loyaliatas Kerja

**HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

1. Uji Reliabel

**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.

1. Uji Validitas

**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 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.

**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.

**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 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.

**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 |  |  |  |
| 1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
2. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan
 |

 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.

**Hasil Uji-t (Parsial)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | t | Sig. |
| 1 (constant)Prestasi Kerja (X1) Promosi Jabatan (X2)Loyalitas Kerja ( X3) | 4.6916.6384.0363.167 | .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.

**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.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. 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. variabel Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerjaa (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawaan . demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Loyalitas Kerjaa (X3) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA Tbk, di Surabaya dapat diterima.
3. 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.
4. 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).

**SARAN**

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

1. Bagi Perusahaan.
2. 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.
3. 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.
4. Perusahaan juga harus memperhatikan Karyawan dapat bekerja di lingkungan yang kondusif dengan 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.
5. Bagi karyawan.
6. Sebaiknya Karyawan dapat lebih meningkatkan lagi Prestasi kerja yang dimiliki agar dapat meningkat kinerjanya didalam perusahaan.
7. Sebaiknnya para Karyawan menanamkan rasa memiliki pada perusahaan sehingga loyalitas kerja karyawan meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya didalam perusahaan.