



## PENGARUH LOYALITAS, PRESTASI KERJA DAN SENIORITAS TERHADAP PROMOSI JABATAN PEGAWAI PADA KANTOR BALAI GURU PENGGERAK (BGP) PROVINSI ACEH

Cut Fandriani<sup>\*1</sup>, Lukman T. Ibrahim<sup>1</sup>, Isthafan Najmi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama, Indonesia.

\*Email korespondensi: [cutfandriani43@gmail.com](mailto:cutfandriani43@gmail.com)<sup>1</sup>

Diterima 28 Agustus 2023; Disetujui 28 September 2023; Dipublikasi 31 Oktober 2023

**Abstract:** *Employee loyalty, work performance and seniority are basic information that can be used as a guide for agencies to determine which employees are worthy of being promoted to higher positions. In carrying out job promotions, agencies use work performance as one of the determining factors, where employees who have good work performance will also have a high chance of being promoted. Before a promotion is held, the leadership will carry out an objective assessment of work performance. The purpose of this research is to determine the magnitude of the influence of loyalty, work performance and seniority on promotion of employee positions at the Aceh Province Teacher Mobilization Center (BGP) Office. Based on the Cronbach alpha value for the Loyalty variable (X1) it is 0.677, the Work Performance variable (X2) is 0.690, the Seniority variable (X3) is 0.646 and Position Promotion (Y) is 0.692. The results of the t test (partial) regarding the loyalty variable value  $t_{count} > t_{table}$  ( $1.752 > 1.678$ ), with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . This means that it influences employee promotions. The results of the t test (partial) regarding the work performance variable were  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.320 > 1.678$ ), with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . This means that it influences employee promotions. The results of the t test (partial) regarding the seniority variable are  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.044 > 1.678$ ), with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . This means that it has an effect on employee promotion and based on the results of the f test (simultaneous) it concludes that the  $F_{count} > F_{table}$  value is ( $2.995 > 2.810$ ), with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . This means that loyalty, work performance and seniority influence the promotion of employee positions at the Aceh Province Teacher Mobilization Center (BGP) Office.*

**Keywords:** *Loyalty, Work Performance, Seniority and Position Promotion.*

**Abstrak:** Loyalitas pegawai, Prestasi kerja, dan senioritas merupakan dasar informasi yang bisa dijadikan sebagai pedoman bagi pihak instansi guna menentukan pegawai mana yang layak untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Dalam melaksanakan promosi jabatan instansi menjadikan prestasi kerja sebagai salah satu faktor penentu, dimana pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik akan memiliki kesempatan yang tinggi pula untuk dipromosikan, sebelum diadakan promosi, pimpinan akan melakukan penilaian prestasi kerja secara objektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh loyalitas, prestasi kerja dan senioritas terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh. Berdasarkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel Loyalitas (X1) sebesar 0,677, variabel Prestasi kerja (X2) sebesar 0,690, variabel Senioritas (X3) sebesar 0,646 dan Promosi Jabatan (Y) sebesar 0,692. Hasil uji t (parsial) mengenai variabel loyalitas nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,752 > 1,678$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai. Hasil uji t (parsial) mengenai variabel prestasi kerja nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,320 > 1,678$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai. Hasil uji t (parsial) mengenai variabel senioritas

nilai thitung > ttabel (2,044 > 1,678), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai dan berdasarkan dari hasil uji f (simultan) menyimpulkan Nilai Fhitung > Ftabel (2,995 > 2,810), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya loyalitas, prestasi kerja dan senioritas berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh.

**Kata Kunci:** *Loyalitas, Prestasi Kerja, Senioritas dan Promosi Jabatan.*

Dalam konteks untuk mencapai prestasi kerja pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di dalam instansi.

Sikap loyalitas tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja sama dalam jangka waktu yang lebih panjang, untuk pencapaian loyalitas biasanya pegawai akan terlebih dahulu mementingkan kepuasan kerjanya di dalam instansi (Kurniawan, 2019:23).

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi melakukan

berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaannya (Simamora, 2019:17).

Senioritas di dalam suatu instansi muncul dengan sendirinya tergantung lamanya seorang pegawai bekerja. Instansi menjadikan senioritas sebagai salah satu faktor penentu dalam promosi jabatan, karena pihak instansi menganggap pegawai yang telah lama mendedikasikan dirinya akan lebih cakap dan memiliki pengalaman kerja yang mumpuni. Senioritas pegawai terkait terhadap masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai. Seorang pegawai yang lebih senior biasanya memiliki tingkat pengalaman dan pengetahuan yang lebih dibandingkan dengan pegawai yang menjadi juniornya.

Loyalitas pegawai, prestasi kerja, dan senioritas merupakan dasar informasi yang bisa dijadikan sebagai pedoman bagi pihak instansi guna menentukan pegawai mana yang layak untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Menurut Sungkono (2017), dalam melaksanakan promosi jabatan instansi menjadikan prestasi kerja sebagai salah satu faktor penentu, dimana pegawai yang

memiliki prestasi kerja yang baik akan memiliki kesempatan yang tinggi pula untuk dipromosikan, sebelum diadakan promosi, pimpinan akan melakukan penilaian prestasi kerja secara objektif.

Ada 11 pegawai yang mendapatkan promosi jabatan lebih tinggi dari 1 tingkat dari jabatan sebelumnya, mulai dari golongan II/d ada 1 orang pegawai, golongan III/d ada 2 orang pegawai, golongan III/a ada 5 orang pegawai, golongan III/c ada 2 orang pegawai, dan golongan IV/a ada 1 orang pegawai.

Isu-isu permasalahan yang ada mengenai variabel senioritas dalam lingkungan kerja pegawai pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh seperti ada beberapa pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama tapi tidak mendapatkan kelayakan untuk bisa menuju ke promosi jabatan dikarenakan beberapa alasan seperti masa kerja lebih lama namun kinerjanya biasa saja, ada juga pegawai yang masa kerjanya lebih lama namun latar belakang ijazahnya tidak bisa mendukung untuk pegawai tersebut bisa mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

Adapun fenomena isu-isu promosi jabatan dalam lingkungan kerja pegawai pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh ini sangat berfluktuasi, seperti ada pegawai yang tidak ingin menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi dikarenakan alasan keinginan yang cukup menjadi pegawai biasa saja tanpa ada keinginan suatu jabatan tertentu dikarenakan alasan pribadi yang cukup privasi. Ada juga yang sangat ingin untuk bisa menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi namun kriteria yang dibutuhkan untuk bisa mendapatkan promosi jabatan belum sesuai dengan kriteria yang dimilikinya. Contohnya latar belakang ijazah yang

tidak mendukung dan contoh lain seperti masa kerja yang belum cukup efektif untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Loyalitas**

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 2019:87).

Robbins (2019:98) mengemukakan pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan, semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap organisasi.

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Hasibuan (2019:67) menyatakan "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu".

### **Pengertian Senioritas**

Senioritas secara harfiah menurut Kamus Besar

Bahasa Indonesia dalam Tampani (2021:7) diartikan sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman. Selain itu, dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang. Wahyudi (2020:67) mengatakan senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan.

### **Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi jabatan merupakan bentuk kepercayaan dan pengakuan instansi atau organisasi atas kemampuan serta kecakapan karyawan. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat kerjasama antar karyawan. Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2016:108).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

### **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yang ada pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh. Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh ini beralamat di Jln. Tengku Cot Malem, Lubok Sukon, Kec.

Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23371. Penelitian ini akan dilaksanakan tahun 2022.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi**

Sugiyono (2016:80) berpendapat populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah populasinya sebanyak 50 pegawai yang ada pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh.

#### **Sampel**

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh yang berjumlah 50 pegawai. Maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan model *sensus*. Sugiyono (2016:86) mendefinisikan *sensus* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **Metode Analisis Data**

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Sugiyono (2016:103) berpendapat Analisis Regresi Berganda digunakan oleh peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya

minimal 2. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu loyalitas ( $X_1$ ), prestasi kerja ( $X_2$ ) dan senioritas ( $X_3$ ) terhadap promosi jabatan ( $Y$ ), adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

$Y$  = Promosi Jabatan

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Loyalitas

$X_2$  = Prestasi Kerja

$X_3$  = Senioritas

$b_1, b_2$  dan  $b_3$  = Koefisien regresi  $X_1, X_2$  dan  $X_3$

$e$  = Error term

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Sugiyono (2016:244) uji t dikenal dengan istilah uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dengan membuat keputusan hipotesis dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Dengan uji satu sisi. Dasar pengambilan keputusan pengujian:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

#### Uji F (Simultan)

Sugiyono (2016:264) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat

atau belum. Tingkat Signifikan dengan taraf nyata 5% dengan derajat bebas  $df = (n-k)$  ingat bahwa  $n$  adalah jumlah data pengamatan, sedangkan  $k$  adalah jumlah variabel. Dasar pengambilan keputusan pengujian:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Nilai $R_{hitung}$	Nilai $R_{tabel}$ (N=50)	Kete
Loyalitas ( $X_1$ )	LY1	0,562	0,278	Valid
	LY2	0,638	0,278	Valid
	LY3	0,613	0,278	Valid
	LY4	0,338	0,278	Valid
	LY5	0,437	0,278	Valid
Prestasi kerja ( $X_2$ )	PRK1	0,468	0,278	Valid
	PRK2	0,617	0,78	Valid
	PRK3	0,453	0,278	Valid
	PRK4	0,302	0,278	Valid
	PRK5	0,341	0,278	Valid
Senioritas ( $X_3$ )	SN1	0,644	0,278	Valid
	SN2	0,441	0,278	Valid
	SN3	0,603	0,278	Valid
Promosi Jabatan ( $Y$ )	PJ1	0,519	0,278	Valid
	PJ2	0,676	0,278	Valid
	PJ3	0,476	0,278	Valid
	PJ4	0,455	0,278	Valid
	PJ5	0,553	0,278	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 1, maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Hasil pengujian validitas untuk variabel loyalitas yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item LY1, LY2, LY3, LY4, dan LY5 menunjukkan  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,338 lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $n=50$ ) sebesar 0,278, maka dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel loyalitas dinyatakan valid.

2. Hasil pengujian validitas untuk variabel prestasi kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item PRK1, PRK2, PRK3, PRK4 dan PRK5 menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,302 lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $n=50$ ) sebesar 0,278, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel prestasi kerja juga dinyatakan valid.
  3. Hasil pengujian validitas untuk variabel senioritas yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item SN1, SN2, dan SN3, menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,441 lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $n=50$ ) sebesar 0,278, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel senioritas juga dinyatakan valid.
  4. Hasil pengujian validitas untuk prestasi kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item PK1, PK2, PK3, PK4, dan PK5 menunjukkan  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,455 lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $n=50$ ) sebesar 0,278, maka dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel prestasi kerja dinyatakan valid
- (1,752 > 1,678), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh.
2. Berdasarkan dari hasil uji  $t$  (parsial) mengenai variabel prestasi kerja nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,320 > 1,678$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh.
  3. Berdasarkan dari hasil uji  $t$  (parsial) mengenai variabel senioritas nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,044 > 1,678$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya senioritas berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Balai Guru Penggerak (BGP) Provinsi Aceh.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan.
2. Dari penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk pemahaman bagi peneliti maupun bagi peneliti selanjutnya dalam memahami sumber daya manusia terutama tentang pengaruh loyalitas, prestasi kerja dan senioritas terhadap promosi jabatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan dari hasil uji  $t$  (parsial) mengenai variabel loyalitas nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

## DAFTAR PUSTAKA

- Andhara. (2020). Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi Dan Moneter Bank Indonesia Jakarta “Jurnal Administrasi Bisnis , Vol 22 No.1.
- Chaeruddin. (2020). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Cressida. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Dewi, et al. (2021). Teori Senioritas. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Dharma. (2018). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Fintharisari. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi Senioritas. (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Finthasari dan Sari. (2020). Dasar-dasar Penelitian Senioritas. (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ganesha. (2018). “Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali”. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.3, hal. 87
- Giantari. (2019). “Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pacto Eltd di Bali”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Halim, et al. (2020). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Handoko. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Hariyanti. (2019). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Haryanti dan Lisa. (2018). Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesi Jakarta)”. *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 4, hal. 329-330.
- Hasibuan. (2018). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hidayat. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hidayat & Amirulmukmin. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Husni. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ismawan. (2021). *Leadership and Teamworking*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Macdonald dan Lorne. (2019). *Principles of Organizational Behavior*. Canada: South Western College.
- Manullang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Suryalena. (2017). “Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive And Counter Pada PT Agung Automall Cabang Pekanbaru)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 43 (1): 1 – 9.