



PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN BIMA

Ryan Hidayat¹⁾, Amirulmukminin²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

E-mail : Iyanfly35@gmail.com

Informasi Naskah :	Abstract
Naskah Diterima : 18 Mei 2020 Revisi Naskah : 9 Juni 2020 Diterima Untuk Terbit: 22 Juni 2020 Tersedia Online: 30 Oktober 2020	<i>This study aims to determine and analyze the effect of significant employee loyalty to the promotion of positions at the Bima Regency Housing and Settlement Office. The type of research used is associative, with a sample of 68 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection using a questionnaire with a Likert measurement scale. Data analysis methods used are validity test, reliability test, simple linear regression, simple correlation, determination test and t test (two parties). The results of this study conclude that employee loyalty has a significant influence on the promotion of position in the Department of Housing and Settlements of Bima Regency, where the t value of 0.425 is greater than the value of t table of 1.996 ($0.425 > 1.996$) with a significance value of 0,000 less than 0.05 ($0,000 < 0.05$)</i>
Keywords: <i>Employee loyalty, promotion</i>	

PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah diuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang di diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Bagi suatu instansi pemerintah terutama Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima, seorang pegawai yang memiliki loyalitas tinggi merupakan asset yang sangat berharga. Pegawai dengan tingkat loyalitas tinggi sangat jarang dijumpai. Loyalitas atau kesetiaan adalah sesuatu hal yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan pihak yang tidak bertanggung jawab. Dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintah yang baik, maka mutlak diperlukan aparatur pemerintahan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan sebuah organisasi. Loyalitas akan membentuk seseorang untuk selalu berusaha lebih baik dalam meningkatkan kualitas organisasi.

Untuk dapat di promosikan seorang pegawai harus mempunyai nilai-nilai yang lebih baik dari pegawai lainnya di antaranya dedikasi, loyalitas yang tinggi, pengalaman kerja yang cukup, tingkat pendidikan yang tinggi, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia yang terstruktur, serta prestasi kerja yang baik terhadap sebuah organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Untuk itu organisasi harus mampu menempatkan pegawainya yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat pula. Sesuai dengan prinsip “The Right Man On The Right Place” sehingga organisasi akan menempatkan pegawainya yang benar-benar mampu untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya akan jabatan yang diperolehnya. Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawainya untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal oleh peneliti di temukan permasalahan yang ada pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima terkait dengan loyalitas pegawai adalah masih rendahnya ketaatan pegawai pada peraturan yang ditetapkan, kurangnya rasa tanggung jawab pada tugas atau pekerjaan yang diberikan pimpinan terlihat dari menumpuknya berkas dan pekerjaan yang ada di meja kerja yang belum terselesaikan. Selain itu hubungan antara sesama rekan kerja cenderung masih kurang solid yang terlihat dari apabila ada rekan kerja yang kesulitan terhadap pekerjaannya maka beberapa pegawai seolah tidak mau tau dan acuh terhadap kesulitan rekan kerja lainnya. Kemudian promosi jabatan yang ada di lingkup Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima masih sangat minim karena sikap yang di tunjukkan oleh bawahan di anggap belum loyal dan hasil kerjanya belum sesuai harapan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana pengaruh yang dihasilkan dari variabel-variabel dalam penelitian Hal tersebut menjadi latar belakang dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima”**

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Loyalitas Pegawai

Menurut Rasimin (2016:41) loyalitas dapat diartikan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau di tujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Baloglu (2002) loyalitas adalah sikap benar-benar setia dari anggota suatu perusahaan kepada perusahaan tempatnya bekerja, mereka bersikap setia seolah-olah karena ingin mendapatkan keuntungan.

Menurut Hermawan dan Riana (2013) loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk.

Menurut Dessler (2015:12) menyatakan bahwa loyalitas pegawai merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Indikator loyalitas menurut Soegandhi (2013:86) yaitu :

- a. Taat pada peraturan yaitu sikap patuh yang dimiliki oleh pegawai terhadap peraturan yang ada di tempat kerja
- b. Tanggung jawab pada organisasi yaitu kesadaran seorang pegawai terhadap kewajibannya dan kesediaan seorang pegawai menerima resiko dan sanksi atas perbuatan yang dilakukan
- c. Kemauan untuk bekerja sama yaitu sikap dan kesadaran seseorang pegawai untuk bersama-sama memberikan sumbangsih bagi fisik maupun non fisik pada tempat kerja
- d. Rasa memiliki pada organisasi yaitu sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dengan menjaga dan memelihara apa yang ada di tempat kerja
- e. Hubungan sosial antar rekan kerja yaitu tingkah laku pegawai dengan pegawai lainnya yang saling mendukung satu sama lain dalam hal positif

- f. Kesukaan terhadap pekerjaan yaitu perasaan senang yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang ada

Promosi Jabatan

Mangkunegara (2016 : 67) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Nitisemito (2014:134) promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain.

Menurut Siagian (2014:169) ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Menurut Hasibuan (2016:108) bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar.

Menurut Manullang (2014:153) promosi jabatan berarti kenaikan jabatan yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Menurut Wattkins (1994:173) promosi menunjukkan penempatan seorang pegawai pada pekerjaan yang bersyaratkan keahlian lebih tinggi atau lebih besar tanggung jawab dari pada pekerjaan sebelumnya.

Indikator promosi jabatan menurut Wahyudi (2015:92) :

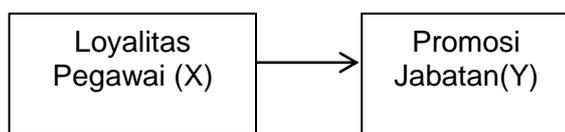
- a. Kejujuran adalah sikap yaitu bagian dari harga diri yang harus di jaga karena bernilai tinggi mengacu pada aspek karakter, moral dan berkonotasi atribut positif dan berbudi luhur
- b. Kesetiaan adalah keteguhan hati atau komitmen yang tidak bisa di rusak dengan mudah
- c. Tingkat pendidikan adalah suatu kondisi jenjang pendidikan yang di miliki oleh seseorang melalui pendidikan formal
- d. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan di kuasai seseorang selama bekerja
- e. Inisiatif adalah sikap yang di miliki oleh seorang pegawai untuk mau memulai bekerja tanpa menunggu perintah dari orang lain

Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan

Hamzah (2013) mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan mempengaruhi promosi jabatan karena menyangkut rasa tanggung jawab, pengorbanan, dan perasaan memiliki perusahaan, serta diharapkan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Kadarsiman (2015 : 144) juga menetapkan loyalitas sebagai salah satu syarat yang diperlukan dalam proses promosi hal ini disebabkan bahwa dengan loyalitas yang tinggi dapat di harapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

Kerangka Pikir

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian seperti berikut ini :



Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

Hipotesis :

H_0 ; $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh loyalitas pegawai yang signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima.

H_a ; $\beta \neq 0$, terdapat pengaruh loyalitas pegawai yang signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono 2016).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert.

Kuesioner menurut Sugiyono (2013) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima sebanyak 146 orang pegawai yang terdiri dari 68 orang PNS, 15 orang Honorer dan 63 orang Sukarela.

Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima sebanyak 68 orang dengan menggunakan teknik *samplingpurposive*.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima

Waktu penelitian ini dilakukan selama dua bulan yaitu dari bulan desember 2019 sampai bulan januari 2020.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuisisioner, (3) wawancara, (4) studi pustaka

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau diukur dengan angka, dalam hal ini data tentang loyalitas pegawai dan promosi jabatan yang diperoleh dari tabulasi jawaban responden pada saat penyebaran kuisisioner.

Sumber Data dalam penelitian ini adalah primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi/objek penelitian.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain :

1. Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.
2. Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir

instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa \geq 0,6) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. (Azwar, 2016: 83).

3. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana menurut Ghozali (2016), adalah megestimasi peningkatan koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang mendukung linier yang melibatkan 1 (satu) variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi nilai tambah variabel.

4. Koefisien korelasi sederhana

Korelasi sederhana menurut Ghozali (2016), digunakan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

5. Ujiderminasi

Uji determinasi menurut Imam Ghozali (2016) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

6. Uji t (uji dua pihak)

Uji t menurut Ghozali (2016) adalah salah satu uji statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang di ambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Pegawai (X)

Pernyataan	r_{hitung}	Standar	Ket
Item 1	0,569	0,300	Valid
Item 2	0,652	0,300	Valid
Item 3	0,447	0,300	Valid
Item 4	0,519	0,300	Valid
Item 5	0,631	0,300	Valid
Item 6	0,495	0,300	Valid
Item 7	0,326	0,300	Valid
Item 8	0,571	0,300	Valid
Item 9	0,713	0,300	Valid
Item 10	0,678	0,300	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel promosi Jabatan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	Standar	Ket
Item 1	0,645	0,300	Valid
Item 2	0,628	0,300	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	Standar	Ket
Item 3	0,648	0,300	Valid
Item 4	0,668	0,300	Valid
Item 5	0,629	0,300	Valid
Item 6	0,517	0,300	Valid
Item 7	0,793	0,300	Valid
Item 8	0,664	0,300	Valid
Item 9	0,672	0,300	Valid
Item 10	0,732	0,300	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel Loyalitas Pegawai (X) dan Promosi Jabatan(Y) dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Ket
Loyalitas Pegawai	0,746	0,6	Reliabel
Promosi Jabatan	0,848	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel loyalitas pegawai (X) dan promosi jabatan (Y) menyatakan bahwanilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. *Coefficients* untuk regresi sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error
1	(Constant)	24,143	4,951
	Loyalitas Pegawai	,438	,115

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Dari hasil olah data diatas dengan SPSS maka dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24,143 + 0,438X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa :

Y = nilai variabel Promosi Jabatan

a = Konstanta atau bila harga X = 0 maka nilai variabel Promosi Jabatan adalah sebesar 24,121

b = koefisien regresi Loyalitas Pegawai, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka Promosi Jabatan akan mengalami kenaikan sebesar 0,438

X = variabel loyalitas pegawai

Korelasi Sederhana

Tabel 5. Model Summary untuk korelasi sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,425 ^a	,181	,168	2,69226

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Pegawai

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai korelasi sederhana adalah sebesar 0,425. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 6. Pembandingan Tingkat Pengaruh Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
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 2013

Jadi pengaruh loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan sebesar 0,425 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat pengaruh sedang.

Uji Determinasi

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,181 \times 100\% \\
 &= 18,1\%
 \end{aligned}$$

Jadi terdapat korelasi antara loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kualitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 18,1%, artinya pengaruh loyalitas pegawai sangatlah kecil, sedangkan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh faktor lain namun faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor disiplin kerja, prestasi kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, dan lain-lain

Uji t (dua pihak)

Tabel 7. *Coefficients* untuk uji t

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,877	,000
	Loyalitas Pegawai	3,817	,000

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t sebesar 3,817 dan nilai sig sebesar 0,000. Selanjutnya nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel untuk $dk=n-2 = 68-2 = 66$ dan taraf kesalahan 5% maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,996 dengan ketentuan bila t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak begitu pula sebaliknya. Kemudian bila $Sig < 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan bila $Sig > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan.

Hipotesis :

$H_0 ; \beta = 0$, tidak terdapat pengaruh loyalitas pegawai yang signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima.

$H_a ; \beta \neq 0$, terdapat pengaruh loyalitas pegawai yang signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima.

Jadi nilai t hitung untuk variabel loyalitas pegawai (X) sebesar 3,817 lebih besar dari t tabel 1,996 ($3,817 > 1,996$) dan nilai Sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan maka **H_a diterima dan H_0 ditolak** atau dengan kata lain hipotesis alternatif yang berbunyi terdapat pengaruh loyalitas pegawai yang signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima dapat diterima atau terbukti.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Alia Dwi Siska dan Suryalena (2017), yang menunjukkan terdapat pengaruh Loyalitas terhadap Promosi Jabatan. Semakin Baik Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan maka semakin besar pula kemungkinan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

1. Tingkat pengaruh loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima adalah sedang, hal ini diperoleh dari nilai korelasi sederhana pada output SPSS yaitu hanya sebesar 0,425 berada pada interval 0,040 – 0,599.
2. Uji determinasi diperoleh sebesar 18,1%, artinya pengaruh loyalitas pegawai masih kecil, sedangkan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh faktor lain namun tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Loyalitas pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima, dimana nilai t hitung sebesar 3,817 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,996 ($3,817 > 1,996$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Kadarsiman. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Manullang, 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mirayanti. 2019. Pengaruh Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan serta Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli. *e-Jurnal Katalogis*, 3 (1) : 95-104
- Nitisemito, Alex. 2014. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rasimin, B.S. 2008. *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siska, Alia Dwi dan Suryalena. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, 4 (2) : 1-14
- Soeghandi. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Cetakan ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wahyudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.