PENGARUH MOTIVASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP2D SUMATERA UTARA

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA	**: WAHYU RAMADHAN**
NPM	**: 2205160304**
PROGRAM STUDI	**: MANAJEMEN**
KONSENTRASI	**: SUMBER DAYA MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 18 April 2026, pukul [illegible] sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya [illegible]

Nama	:	[illegible] RAMADHAN
NPM	:	[illegible]
Program Studi	:	MANAJEMEN
Konsentrasi	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir	:	PENGARUH MOTIVASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) [illegible] SUMATERA UTARA

Diputuskan : (A) ***Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara***

TIM PENGUJI

Penguji I | **Penguji II**

Dr. MUHAMMAD IRFAN [illegible] | **[illegible] RAHMAT BAHAGIA, S.E, M.Si**

Pembimbing

[illegible], S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua | **Sekretaris**

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si | **Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**WAHYU RAMADHAN**
N.P.M	:	**2205160304**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP2D SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2026

Pembimbing Tugas Akhir

MUSLIH, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
AGUS SANI, S.E., M.Sc.	**Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Wahyu Ramadhan
NPM : 2205160304
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Untuk fenomena dibuat lebih terjaman agar lebih jelas untuk identifikasi masalahnya	13/04/2026	
Bab 2	Tambahkan sitasi Dosen setiap Variabel min 2	13/04/2026	
Bab 3	Dipergelas untuk Sampel dan Populasi	15/04/2026	
Bab 4	Perbaiki tabel uji validitas dan Reabilitas	15/04/2026	
Bab 5	Kesimpulan jangan diambil dari hasil SPSS Tetap dijelaskan	15/04/2026	
Daftar Pustaka	Pastikan dengan Mendeley	13/04/2026	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc untuk lidang	17/4/26	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, April 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muslih, S.E., M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بسم الله الرحمن الرحيم

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	**: Wahyu Ramadhan**
NPM	**: 2205160304**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

Wahyu Ramadhan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Promosi, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh sebanyak 43 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui software SPSS. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Promosi dan Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Motivasi, Promosi, dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 93,8%, sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Promosi, Loyalitas, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Motivation, Promotion, and Loyalty on Employee Performance at PT PLN (Persero) UP2D North Sumatra. This study is categorized as associative research employing a quantitative approach. The population for this study consists of employees of PT PLN (Persero) UP2D North Sumatra, with a saturated sampling technique (total sampling) resulting in 43 respondents. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using multiple linear regression analysis via SPSS software. The partial results of the study indicate that Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, whereas Promotion and Loyalty do not have a significant effect. Simultaneously, Motivation, Promotion, and Loyalty significantly influence Employee Performance, with a coefficient of determination (R^2) of 93.8%, while the remaining 6.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Motivation, Promotion, Loyalty, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh

Alhamdulillahirabbil`alamin, Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, Rahmat dan Hidayah-Nya dan tidak lupa penulis mengucapkan shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Adapun judul penelitian yang diteliti yaitu "Pengaruh Motivasi Promosi Jabatan Dan Loyalitas Kerja Terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara."

Pada Kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak yang telah membantu dan memotivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Teristimewa penulis sampaikan rasa terimakasih sebesar besarnya dan setulus hati kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Basril Tanjung dan Ibunda Armaini. Yang tidak pernah lelah memberikan do'a, kasih sayang, motivasi, bimbingan, serta dukungan yang tak ternilai dan juga dukungan moril dan materil yang tak pernah putus sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan sampai ke jenjang sarjana. Kemudian Terimakasih kepada Abang dan Kakak tersayang MHD Taufik Aulia, Ade Suryani, Miatri Hasanah, Intan Mawarni yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat serta dukungan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta dengan sepenuh hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr.Radiman, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak selaku Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak M Shareza Hafiz S.E., M.Acc selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Agus Sani, S.E.,M.Sc. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M selaku sekertaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibuk Nel Arianty SE., MM selaku Dosen Pembimbing akademik Kelas F manajemen pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Muslih S.E, M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang membantu peneliti menyelesaikan laporan Skripsi ini.
10. Kepada Pimpinan dan Seluruh Staff PT.PLN (PERSERO) UP2D Sumatera Utara. Yang telah memberikan kesempatan berharga kepada penulis untuk melakukan observasi di PT.PLN (PERSERO) UP2D Sumatera Utara.
11. Terimakasi kepada ibuk dan om (Rini Rofianty, Rangga Praditia, Dwi Rokita, Aidil Fikri Tanjung, Doli Panca Setiawan) yang selalu peduli,

memberikan arahan, dan motivasi luar biasa sehingga penulis tetap semangat dalam menyelesaikan studi ini.

12. Terimakasih kepada adik (Razqia Zahwa Maulia, Naufal Al Yasa, Dhia Adiva Fakhira, Dzaky Amar Al Fikri Tj) yang selalu ceria dan menjadi mood booster bagi penulis di masa-masa sulit pengerjaan tugas akhir ini.
13. Terimakasih kepada abangda (Zulkifli Lubis, Iwan Aswari, Anwar Ibrahim Marpaung) yang selalu siap jadi pendengar yang baik.
14. Terimakasih kepada sahabat (Nazri Adlani, M Ridho Dzikri, Zafran Hanif) yang saling membantu memberikan semangat dalam penulisan tugas akhir ini.
15. Untuk diriku sendiri, terimakasih atas kedewasaanmu untuk berdamai dengan realita karena telah memilih untuk tetap melangkah meskipun jalan ini bukanlah hal yang pernah kamu impikan. Terima kasih telah bertahan, menolak untuk menyerah pada rasa kecewa, dan akhirnya berhasil membuktikan bahwa kamu mampu menyelesaikan apa yang telah dimulai dengan sangat baik.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian Penulisan skripsi ini dan Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembacanya.

Aamiin Yaa Rabbal'alamin

Medan, April 2026

Wahyu Ramadhan

2205160304

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI vi
DAFTAR GAMBAR ix
DAFTAR TABEL x
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 6
1.3 Batasan Masalah 6
1.4 Rumusan Masalah 7
1.5 TUJUAN PENELITI 8
1.6 MANFAAT PENELITIAN 8
BAB II 9
TINJAU PUSTAKA 9
2.1 Landasan Teori 9
2.1.1 Teori Kinerja 9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja 9
2.1.1.2 Tujuan kinerja 10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 11
2.1.1.4 Indikator Kinerja 13
2.1.2 Motivasi Kerja 14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja 14
2.1.2.2 Tujuan Motivasi kerja 15
2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 17
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja 19
2.1.3 Promosi Jabatan 20
2.1.3.1 Pengertian Promosi Jabatan 20
2.1.3.2 Tujuan Promosi Jabatan 22
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan 23
2.1.3.4 Indikator Promosi Jabatan 24
2.1.4 Loyalitas Kerja 27
2.1.4.1 Pengertian Loyalitas Kerja 27
2.1.4.2 Tujuan Loyalitas kerja 27
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja 29
2.1.4.4 Indikator Loyalitas Kerja 30
2.2 Kerangka konseptual 31
2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja 31
2.2.2 Pengaruh Promosi Jabatan Tehadap Kinerja 32
2.2.3 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja 33

2.2.4 Pengaruh Motivasi,Promosi Jabatan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja. 35
2.3 Hipotesis 36
BAB III 37
METODOLOGI PENELITIAN 37
3.1 Pendekatan Penelitian 37
3.2 Defenisi Operasional 37
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian 39
3.3.1 Tempat 39
3.3.2 Waktu 40
3.4 Teknik Pengumpulan Sampel 41
3.4.1 Populasi Penelitian 41
3.4.2 Sampel 41
3.5 Teknik Pengumpulan Data 41
3.5.1 Wawancara dan Kuesioner (Angket) 41
3.6 Teknik Analisis Data 43
3.6.1 Uji Linear Berganda 44
3.1.2 Uji Asumsi Klasik 44
3.6.2.1 Uji Linearitas 44
3.6.2.1 Uji Normalitas Data 45
3.6.2.2 Uji Multikokolinieritas 45
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas 45
3.6.2.4 Uji Hipotesis 46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 50
4.1. Deskripsi Penelitian 50
4.2. Karakteristik Responden 50
4.3. Deskripsi Penelitian 53
4.3.1. Motivasi kerja 53
4.3.2. Promosi jabatan 53
4.3.3. Loyalitas kerja 54
4.3.4. Kinerja 56
4.4. Uji Validitas Dan Reabilitas 56
4.4.1. Uji Validitas 56
4.4.2. Uji Reabilitas 56
4.5. Uji Asumsi Klasik 59
4.5.1. Uji Normalitas 59
4.5.2.Uji Multikolinearitas 60
4.5.3.Uji Heteroskedastisitas 61
4.6.Uji Liner Berganda 62
4.7.Uji Hipotesis 64
4.7.1.Uji t (Parsial) 64
4.7.2.Uji F (Simultan) 65
4.7.3.Uji Koefisien Determinasi (R^2) 66

4.8.Pembahasan..... 67
4.8.1.Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja..... 67
4.8.2.Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja..... 68
4.8.3.Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja 68
4.8.4.Pengaruh Motivasi,Promosi Loyalitas Simultan terhadap Kinerja ..69
BAB V PENUTUP..... 70
5.1. Kesimpulan 70
5.2. Saran..... 71
DAFTAR PUSTAKA..... 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja 32
Gambar 2 2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap kinerja 32
Gambar 2 3 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja 33
Gambar 2 4 Pengaruh Motivasi, Promosi jabatan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja 35
Gambar 3 1 Kriteria Pengujian Hipotesi T 46
Gambar 3 2 Kriteria Pengujian Hipotesis F 49
Gambar 4 1 P-P plot 60
Gambar 4 2 Scatteplot 62

DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 daftar kegiatan 40
Tabel 3 2 skala linkert 42
Tabel 4 1 tabel jenis kelamin 51
Tabel 4 2 Tabel usia 51
Tabel 4 3 Lama bekerja 52
Tabel 4 4 Nilai skor angket Motivasi 53
Tabel 4 5 Skor angket Promosi Jabatan 53
Tabel 4 6 Skor anngket Loyalitas 54
Tabel 4 7 Skor angket Kinerja 56
Tabel 4 8 Uji validitas 57
Tabel 4 9 Uji Reabilitas 58
Tabel 4 10 One-samle kolmogorov-smirnov test 59
Tabel 4 11 Uji Mutikolinearitas 61
Tabel 4 12 Haisl uji koefisien 63
Tabel 4 13 Uji T 64
Tabel 4 14 Uji F 66
Tabel 4 15 Uji R 67

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi di antara bisnis menjadi lebih intens, memungkinkan sumber daya manusia naik ke ketinggian baru. Untuk mengelola tantangan secara efektif dan memanfaatkan peluang yang muncul akibat dinamika organisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama organisasi. Sumber Daya Manusia adalah elemen kunci dari setiap organisasi, baik itu bisnis atau bukan. Disisi lain perusahaan tidak dapat mengoprasikan kegiatannya tanpa adanya sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam perkembangan perusahaan.Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan harus memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan fungsinya agar dapat tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Untuk mengembangkan bisnisnya, organisasi membutuhkan karyawan yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, memiliki standar tinggi, dan memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi.

PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara memegang peran yang sangat krusial dalam memastikan stabilitas dan keandalan distribusi energi listrik bagi masyarakat luas. Sebagai unit yang beroperasi di sektor pelayanan publik yang vital, tuntutan terhadap kinerja karyawan menjadi hal yang tidak bisa ditawar. Setiap target yang ditetapkan perusahaan menuntut profesionalisme tinggi serta efektivitas kerja yang luar biasa dari setiap individu di dalamnya.

Namun, dalam dinamika operasional di lapangan, mempertahankan kinerja karyawan yang unggul secara konsisten bukanlah perkara mudah. Terdapat tantangan besar dalam menjaga semangat kerja atau motivasi karyawan agar tetap berada pada level tertinggi, terutama saat menghadapi beban tugas yang kompleks. Selain itu, kebijakan mengenai promosi jabatan dan bagaimana

perusahaan merawat loyalitas karyawan juga menjadi topik yang sangat penting. Perusahaan perlu memastikan apakah sistem pengembangan karir yang ada sudah mampu menjadi pendorong produktivitas, serta sejauh mana kesetiaan karyawan memberikan dampak nyata bagi kemajuan organisasi.

Fenomena inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melihat lebih dalam sejauh mana peran motivasi, promosi, dan loyalitas dalam membentuk kinerja karyawan. Penelitian ini bukan dilakukan untuk mencari kelemahan instansi, melainkan untuk memberikan gambaran ilmiah tentang kekuatan sumber daya manusia yang ada. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara dapat terus mengoptimalkan potensi karyawannya demi menjaga kualitas pelayanan energi listrik yang prima bagi seluruh wilayah Sumatera Utara.

kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja(Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021). Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi(Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021). manfaat antara lain meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam waktu untuk menghasilkan jasa dan

produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya organisasi pada inovasi , kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah antara lain seperti motivasi kerja, promosi jabatan, dan loyalitas kerja.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik perlu didukung oleh pemberian Motivasi kerja, promosi jabatan, dan loyalitas kerja dari karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan/atau eksternal yang membuat seseorang mau bekerja, berusaha keras, bertahan menghadapi kesulitan, dan mencapai tujuan kerja tertentu. Singkatnya: alasan mengapa seseorang mau bangun pagi dan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Motivasi mampu membuat seseorang mau mejalankan tugas dan fungsinya pada Perusahaan, selain itu motivasi juga mampu menjadi sebuah kekuatan baik yang bersumber dari internal atau eksternal yang mendukung seseorang siap bekerja sesuai jangka waktu dan intensitas yang ditentuka (Neta Tertina Aratri & Agrianti Komalasari, 2025). Motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku(Nur Adinda, Azis Firdaus, & Agung, 2023).

Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Promosi jabatan dapat diartikan sebagai perpindahan seorang karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tingkat tanggung jawab, wewenang, dan status yang lebih tinggi, serta umumnya diikuti oleh peningkatan kompensasi dan fasilitas kerja. Secara konseptual, promosi jabatan mencerminkan pengakuan

organisasi terhadap prestasi, kemampuan, dan loyalitas karyawan. Kebijakan promosi jabatan yang diterapkan secara adil dan objektif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, disiplin, serta produktivitas kerja. Dengan demikian, promosi jabatan tidak hanya menguntungkan individu karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (M. S. P. Hasibuan, 2017).

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila promosi jabatan dapat diperolehnya dari pekerjaannya (Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari, 2022). Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisas (Muaja, Murni, & Dotulong, 2018).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, loyalitas kerja memiliki peranan strategis karena berkaitan langsung dengan stabilitas tenaga kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, seperti tanggung jawab yang besar, kedisiplinan, kejujuran, serta kesediaan untuk bekerja melebihi tuntutan formal jabatan. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga

citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih Panjang (Tamba, Pio, & Sambul, 2020). Bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu (Afriani, 2020).

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Dalam kesempatan kali ini peneliti berminat melakukan riset penelitian pada sebuah PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil observasi awal dan data yang diperoleh peneliti masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara. Permasalahan tersebut antara lain terlihat dari belum optimalnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang berdampak pada pencapaian target kerja. Selain itu, sistem promosi jabatan yang belum sepenuhnya dirasakan adil dan transparan oleh seluruh karyawan berpotensi menurunkan semangat kerja serta kinerja individu. Di sisi lain, loyalitas kerja karyawan juga menjadi perhatian, yang ditunjukkan melalui tingkat kinerja dan komitmen kerja yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut secara keseluruhan dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini

dilakukan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja, promosi jabatan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas maka peneliti dapat mengindentipikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penerapan motivasi kerja yang telah berjalan diduga masih perlu dievaluasi kembali guna memastikan seluruh elemen karyawan memiliki dorongan yang konsisten dalam mencapai target organisasi yang dinamis.Kurangnya motivasi dari pimpinan, dapat lihat masih adanya karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menurun.
2. Sistem promosi jabatan yang ada saat ini dipandang perlu untuk terus dikembangkan mekanismenya agar selaras dengan harapan karyawan, sehingga dapat menjadi stimulan yang lebih kuat bagi peningkatan karier.
3. Loyalitas karyawan yang fluktuatif diduga menjadi tantangan tersendiri bagi instansi dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia di tengah beban kerja dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi.
4. Adanya indikasi bahwa variabel motivasi, promosi, dan loyalitas belum sepenuhnya bersinergi secara maksimal dalam mendorong produktivitas kerja yang unggul pada instansi terkait.

1.3 Batasan Masalah

Guna untuk menghindari kesimpangan dalam pembahasan dan juga penganalisaan, maka dalam penyusunan penelitian ini peneliti membahas tentang pengaruh motivasi kerja, promosi jabatan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja, promosi jabatan, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.5 TUJUAN PENELITI

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, promosi jabatan, dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara.

1.6 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat dalam memahami dalam mencakup pengetahuan terhadap setiap fenomena yang telah terjadi didalam sebuah perusahaan, terlebih fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis: Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan masukkan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara dan juga dapat menjadi referensi dan bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan atau wawasan yang berhubungan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II
TINJAU PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja memiliki peran penting terhadap keberlanjutan pelaksanaan aktivitas dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang semakin optimal akan mendukung peningkatan produktivitas perusahaan, sehingga dapat menjadi salah satu faktor pendorong kemajuan perusahaan.

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab kepadanya (Tamba et al., 2020).

Priyono mendefinisikan kinerja sebagai kuantitan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi (Asmie Poniwatie, n.d.). Kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi (Nur Adinda et al., 2023).

Berdasarkan uraian pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang keberlangsungan aktivitas

organisasi. Kinerja merupakan indikator keberhasilan individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, target, dan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan kinerja

tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan: Tujuan kinerja digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan mampu mencapai target dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gajipokok dan intensif uang: Penilaian kinerja menjadi dasar yang adil dan objektif dalam menentukan pemberian kompensasi, seperti kenaikan gaji dan insentif sesuai dengan hasil kerja karyawan.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan: Dengan adanya tujuan kinerja yang jelas, karyawan terdorong untuk bertanggung jawab atas tugas dan hasil pekerjaannya.
4. Meningkatkan motivasi kerja: Tujuan kinerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik karena mereka mengetahui apa yang diharapkan dan bagaimana kinerja mereka akan dinilai.
5. Meningkatkan etos kerja: Penetapan tujuan kinerja membantu menumbuhkan sikap kerja yang disiplin, profesional, dan berorientasi pada hasil.

6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya: Tujuan kinerja berfungsi untuk membedakan tingkat kontribusi dan prestasi masing-masing karyawan secara objektif.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerjamereka: Evaluasi kinerja membuka ruang komunikasi antara atasan dan karyawan untuk membahas perkembangan kerja, kendala, dan perbaikan ke depan.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber dayamanusia dan karir: Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia dan jenjang karier karyawan.
9. Membantu penempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasilkerjannya: Tujuan kinerja membantu manajemen menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja: Tujuan kinerja digunakan sebagai sarana evaluasi dan perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (E.Telumbanua & F.Halawa, n.d.).

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja

individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan nya

Menurut mangkunegara dalam (Khaeruman et al., 2021))Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah :

1. Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Lingkungan Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisai yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative.

menurut Keith Davis didalam buku (Nurfitriani, 2022) dijelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan secara psikologis yaitu kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge and Skill). Dalam artian bahwa karyawah yang memiliki rata-rata IQ 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya maka karyawan

tersebut akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor motivasi yaitu terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental dari seorang karyawan harus yang siap secara pakofisik Artinya seorang karyawan harus siap meltal,maupun fisik,memahami tujuan utamadan target kerja yang akan di capai serta mampu memamfaatkan dan manciptakan situasi kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mengukur kinerja karyawan, diperlukan indikator-indikator yang relevan dan dapat diamati secara objektif.

Kinerja pegawai merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari seorang individu. Mangkunegara menyebutkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator berikut :

1. Kualitas kerja : ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
2. Kuantitas kerja : output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “ekstra”

3. Dapat tidaknya diandalkan : mengikuti instruksi, inisiatif, hati – hati, kerajinan.
4. Dapat tidaknya diandalkan : mengikuti instruksi, inisiatif, hati – hati, kerajinan (Ariyanti, Tanjung, & Jasin, n.d.).

Mangkunegara, dalam jurnal (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
3. Keandalan kerja: terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Sikap: pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan yang menggerakkan karyawan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut (Muslih & Zamara, n.d.)Motivasi adalah Suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis,baik yang

dipengaruhi faktor instrinsik maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan).

Motivasi adalah suatu kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi (Zulkifli & Trisninawati, 2022). Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang baik dan positif dapat membantu prilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi. Sebaliknya apabila pemilik perusahaan atau organisasi tidak mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya, dapat berakibat karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaanya dan tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi. Terkait dengan motivasi, perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya.

Menunurt Veithzal di kutip dalam jurnal (Widowati, 2020) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Motivasi kerja adalah perihal sangat penting dalam upaya meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berjalan dengan apa yang di inginkan (Basyid, 2024). Motivasi kerja adalah energi pendorong yang menciptakan keinginan seseorang untuk berkontribusi secara efektif dan terintegrasi demi mencapai kepuasan kerja (Rayno septian, Nurhayati, & Ekananta, n.d.).

2.1.2.2 Tujuan Motivasi kerja

Adapun menurut Hasibuan dalam jurnal (Susoro, 2018) motivasi kerja memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai: pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, merasa diberdayakan, dan merasa puas dengan pekerjaannya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai: Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan output pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai Instansi: pegawai yang termotivasi lebih mungkin untuk bertahan di perusahaan, mengurangi tingkat turnover.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai: Motivasi kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan dengan lebih baik.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai: Instansi dengan pegawai yang termotivasi dapat menarik calon pegawai yang berkualitas.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik: Motivasi kerja yang baik membangun kerja sama tim yang efektif dan hubungan interpersonal yang positif.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai: pegawai yang termotivasi cenderung lebin setia, inovatif, dan aktif memberikan kontribusi.
8. Meningkatkan tingkat kesejateraan pegawai: pegawai yang termotivasi akan merasa diberdayakan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya: pegawai yang termotivasi lebih mungkin untuk memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku: pegawai yang termotivasi akan memastikan bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara yang paling efisien.

Sedangkan menurut (Zahra et al., 2024) Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai:

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan Perusahaan
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada Perusahaan

2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Pramandhika, 2013) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaanya 24 dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan juga eksternal ada pun diantaranya :

1. Faktor internal
    a. Kematangan Pribadi : secara umum sudah dapat control emosi
    b. Tingkat Pendidikan :seseorang yang mempunyai Pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih termotivasi karna punya latar belakang yang bagus
    c. Keinganan dan harapan pribadi: orang akan bekerja keras untung keinganan dddan harapannya

d. Kebutuhan : tidak dapat dipungkiri kebutuhan kiat hari menambah hal tersebut menjadi motivasi agar giat berusaha
e. Kelelahan dan kebosanan : hal ini mempengaruhi perfoma kegiatan
f. Kepuasan kerja : kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat terhadap rendahnya motivasi kerja

2. Faktor eksternal
   a. Kondisi lingkungan kerja :lingkungan menjadi pengaruh positive dan negative karna disitulah mereka akan dibentuk
   b. Kompensasi yang memadai : kompensasi adalah alat yang paling ampuh untuk meransang kinerja
   c. Supervise yang baik :karna dia menjadi inspirasi motivasi terhadap pegawai Ada jaminan karir : jaminan karir ksan menjadi tujuan seseorang agar meningkatan kinerjaanya
   d. Status dan tanggung jawab : hal ini merupakan hal yang paling di dambakan oleh karyuawan
   e. Peraturan yang pleksibel : bahwa sitem di sebuah Perusahaan dapat mengpengaruhi dan memotivasi pegawai.

Menurut (Alvianie & Suhaji, 2014) Faktor faktor tersebut dapat dibedakan atas factor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai:

1. Internal
   a. Keinganan untuk hidup
   b. Keinginan untuk memiliki
   c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
   d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

e. Keinganan untuk berkuasa

2. Eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

b. Kompensasi yang memadai

c. Supervisior yang baik

d. Jaminan karir

e. Status dan tanggung jawab

f. Peraturan yang fleksibe

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan akan prestasi, keinginan memperoleh pengakuan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, serta kondisi kerja yang mendukung. Indikator-indikator tersebut mencerminkan tingkat semangat dan kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Menurut Wibowo menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki tujuh indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Promosi, merupakan sesuatu pemberian promosi atau kesempatan dibidang kenaikan pangkat atau pendidikan.
2. Prestasi kerja, merupakan suatu pekerjaan selalu mencapai hasil melampaui batas dan mencapai peningkatan.
3. Pekerjaan itu sendiri, merupakan suatu pemenuhan hasil pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan perencanaan.
4. Penghargaan, merupakan suatu penghargaan dalam bentuk pemberian barang dan bonus sebagai cara untuk meningkatkan motivasi pegawai.

5. Tanggung jawab, merupakan bertanggungjawab atas pekerjaan dan hasil yang dikerjakan.
6. Pengakuan, merupakan suatu keingin pegawai dalam membutuhkan pengakuan jika mereka penting dan dihargai sebagai bagian perusahaan.
7. Keberhasilan dalam bekerja, merupakan tindakan dimana pemimpin selalu mendukung atas keberhasilan kerja karyawan dan menuntut hasil yang baik (Humaidi, n.d.).

2.1.3 Promosi Jabatan

2.1.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi merupakan suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu perusahaan untuk menjadi lebih baik dan lebih maju dariposisi yang dimiliki saat ini. Promosi berperan penting bagi setiap karyawan dan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan, karena dengan adanya promosi menandakan bahwa adanya kepercayaan dan pengakuan dari perusahaan akan kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menempati suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi Jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainya. Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja, sehingga mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Menurut (Jufrizen & Arianty, 2023) promosi jabatan adalah perubahan posisi dari tingkat yang lebih rendah ke Tingkat yang lebih tinggi. Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk kebijakan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengembangkan karier karyawan dalam suatu organisasi.

Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang dinilai memiliki kinerja, kemampuan, serta kontribusi yang baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Melalui promosi jabatan, karyawan memperoleh peningkatan kedudukan, tanggung jawab, wewenang, serta hak-hak yang lebih besar dibandingkan jabatan sebelumnya.

Dikutip pada jurnal (Hidayatuloh & Pawenang, 2022) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksana tugas-tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya.

Promosi jabatan merupakan suatu motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berpartisispasi aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain kesempatan untuk maju. Pada dasarnya promosi pegawai diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan (Asmie Poniwatie, n.d.)

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah proses peningkatan jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan kontribusinya, yang disertai dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, serta kesejahteraan.

Promosi jabatan diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

2.1.3.2 Tujuan Promosi Jabatan

Piemberian promosi jabatan tidak hanya dimaksudkan sebagai peningkatan posisi kerja, tetapi juga sebagai sarana untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya promosi jabatan bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan (Asmie Poniwatie, n.d.).

Menurut Hasibun menjelaskan bahwa promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebangaan pribadi, satus sosial yanglebih tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah kerja, disiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan realisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (Multiflier effect) dalam perusahaan karena adanya lowongan berantai.
6. Memeberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik dari keuntungan optimal perusahaan.

7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja kepada para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan kerena pejabatnya berhenti, agar jabatan tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan di promosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangan dalam berkerja semakin meningkat sehinnga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamaran sebab dengan adanya perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya (Persada & Pekanharu, 2017).

Dikutip pada jurnal (Kurniawan, 2021) ada beberapa tujuan serta manfaat promosi jabatan antaralain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Adapun faktor – factor yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu :

1. Pengalaman (Senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat pln prioritas pertama dalam tindakan promosi. Kebaikannya adalah adanya

penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah seseorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.

2. Kecakapan (Ability) yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan.
3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan (Persada & Pekanharu, 2017).

2.1.3.4 Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Ada beberapa indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran adalah karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola

jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

2. Disiplin adalah karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.
3. Prestasi Kerja adalah karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.
4. Kerjasama adalah karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesame karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan.
5. Kecakapan adalah karyawan harus cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik, dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa mendapat bimbingan yang teru-menerus dari atasannya.
6. Loyalitas adalah karyawan harus loyal dalam membela perusahaan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.
7. Kepemimpinan adalah dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.
8. Pendidikan adalah karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.
9. Komunikatif adalah karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari

bawahannya dengan baik sehingga tidak terjadi miskomunikasi (Persada & Pekanharu, 2017).

Sedangkan menurut (Susoro, 2018) yang menjadi indikator promosi jabatan antara lain :

1. Merasa memiliki dan kesetiaan adalah Adanya rasa ikut memiliki karyawan dan setia terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
2. Intelektual adalah karyawan menggunakan kecerdasannya untuk bekerja.
3. Memiliki visi yang baik adalah karyawan memiliki visi yang baik untuk perusahaan.
4. Berprestasi adalah karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.
5. Kecakapan, merupakan kemampuan karyawan dalam mengerjakan sesuatu yang diembankan kepadanya.
6. Disiplin adalah karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.
7. Kerjasama adalah karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan

2.1.4 Loyalitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja didefinisikan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan pengabdian karyawan terhadap organisasi di tempat mereka bekerja. Loyalitas kerja didasarkan pada kesediaan karyawan untuk mematuhi kebijakan perusahaan, menjunjung tinggi nama organisasi, serta berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab. Poerwopoespito mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu lebih panjang (Qasanah, 2020). Menurut (Razmayanti & Kusuma, 2024) loyalitas karyawan adalah suatu bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dengan bersedia melakukan tugas dan tanggung jawab nya yang telah disetujui di awal mereka bekerja di suatu perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Loyalitas kerja

Ada beberapa tujuan utama dari loyalitas kerja karyawan menurut (Runtu, 2020)

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Menciptakan sikap komitmen dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
3. Memenuhi kebutuhan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Pemenuhan kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu karyawan mempertahankan mereka di perusahaan.

Sedangkan menurut (As'ad, 2017) tujuan utama loyalitas yaitu:

1. Loyalitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada posisinya saat ini, jika peningkatan kinerja akan mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Peningkatan kualitas dan kuantitas, dimana karyawan yang sangat loyal akan mendapatkan keuntungan dari membuat lebih sedikit kesalahan dalam pekerjaan mereka.
3. Dalam perencanaan sumber daya manusia, loyalitas yang baik dapat memungkinkan tenaga kerja untuk bekerja lebih lama di masa yang akan datang.
4. Jika perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang sesuai maka lingkungan dan suasana organisasi akan lebih baik dengan suasana kerja yang nyaman, loyalitas karyawan akan mempengaruhi semangat kerja.
5. Loyalitas karyawan dapat membantu menghindari stress di tempat kerja serta loyalitas meningkatkan tingkat interaksi yang akan mempengaruhi kinerja bisnis.
6. Retensi karyawan sangat menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan tercipta integritas, kebijaksanaan dan rasa hormat dalam bekerja.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu :

1. Karakteristik diri para karyawan yang mencangkup usia, masa kerja, jenis kelamin, Tingkat pendidikan, prestasi dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan yang mencakup tantangan pekerja, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan dan kesesuaian tugas.
3. Karakteristik kebijakan perusahaan misalnya peluang pengembangan karier, promosi pekerjaan untuk setiap karyawan.
4. Karakteristik lingkungan perusahaan baik lingkungan fisik seperti penerangan, kenyamanan keberja dan kebersihan, maupun lingkungan non-fisik seperti perhatian dari atasan dan hubungan antar rekan kerja (Razmayanti & Kusuma, 2024).

Sedankan menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020) faktor – faktor yag mempegaruhi loyalitas kerja adalah :

1. Ketaatan atau Kepatuhan. Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang belaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Bertanggung Jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
3. Pengabdian. Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga dari karyawan secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan oleh karyawan.

2.1.4.4 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut Razmayanti & Kusuma (2024) indikator loyalitas kerja antara lain :

1. Taat pada peraturan

   Taat pada peraturan merupakan sikap individu dalam mematuhi seluruh ketentuan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi secara konsisten.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

   Tanggung jawab pada perusahaan mencerminkan kesadaran individu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal serta siap menanggung konsekuensi atas hasil pekerjaannya.

3. Kemauan untuk bekerja sama

   Kemauan untuk bekerja sama adalah sikap terbuka individu dalam berkolaborasi dengan rekan kerja guna mencapai tujuan bersama secara efektif dan harmonis.

4. Rasa memiliki

   Rasa memiliki menunjukkan tingkat keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang tercermin dalam kepedulian dan upaya menjaga serta memajukan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

   Hubungan antar pribadi merupakan kemampuan individu dalam membangun interaksi yang baik, saling menghargai, dan komunikasi yang efektif dengan sesama anggota organisasi.

Sedangkan menurut (Gomes, Eddy, & Sutanto, 2017) indikator loyalitas kerja antara lain :

1. ketaatan pada peraturan
2. tanggung jawab pada Perusahaan
3. kemauan untuk bekerja sama
4. rasa memiliki
5. hubungan antar pribadi
6. kesukaan terhadap pekerjaan.

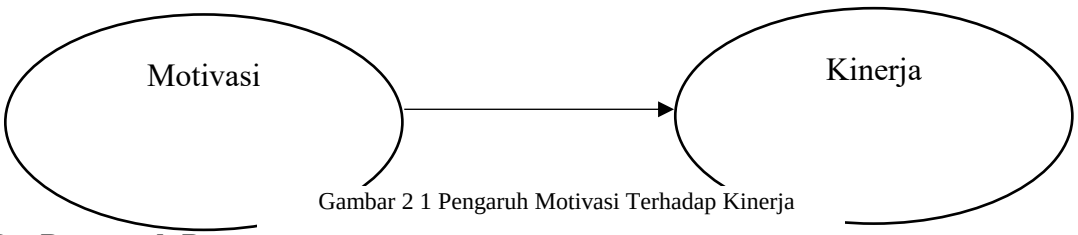
2.2 Kerangka konseptual

Kerangka Konseptual penelitian ini dibutuhkan sebagai alur berpikir serta menjadi landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual dapat memudahkan pembaca agar mampu memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku yang disebut sebagai daya pendorong agar termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaan. kinerja individual dapat ditingkatkan dengan tiga komponen yang salah satunya adalah motivasi kerja. Apabila komponen tersebut ada pada diri karyawan makalakan menghasilkan kinerja yang baik pada karyawan tersebut. Akan tetapi kinerja akan berkurang jika salah satu komponen tersebut tidak ada pada diri karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat semangat bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Erika Kurniawati, 2023).

Berdasarkan penelitian (Muslih & Zamara, n.d.), (Saripuddin & Handayani, n.d.), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018),, (Rayno septian et al., n.d.), (Alvianie & Suhaji, 2014), (Larasati & Gilang, 2017), (Humaidi, n.d.), bahwasannya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

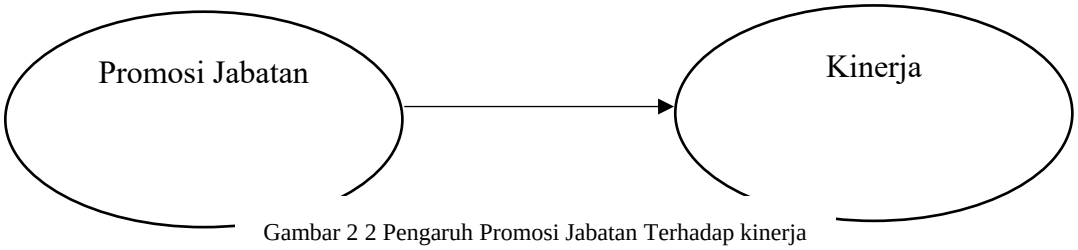


Gambar 2 1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Promo

Dikutip pada jurnal (Denovpriani & Wadud, 2024) promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh Kadir et al., 2021 Promosi jabatan merupakan salah satu penghargaan perusahaan bagi karyawan yang berprestasi dalam batas-batas yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Dengan adanya system promosi jabatan merupakan hal krusial untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan peneltian Fatah & Janah, 2020 menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Aldy & Efendi, 2024).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Ariyanti et al., n.d.), (Aldy & Efendi, 2024), (Denovpriani & Wadud, 2024), (Basyid, 2024), (Rayno septian et al., n.d.) bahwasannya promosi jabatan berpengaru signifikan terhadap karyawan. Namun berdasarkan hasil penelitaian (Syahputra & Jufrizen, 2019) promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.



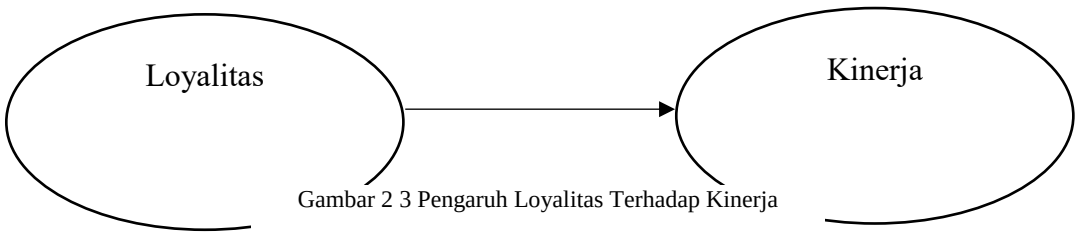
Gambar 2 2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap kinerja

2.2.3 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja

Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin, karena loyalitas kerja sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas sangat penting artinya bagi perusahaan/instansi yang menjaga kelangsungan pekerjaan maupun kelangsungan kegiatan kerjanya (Maulida & Askiah, 2020).

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap Perusahaan (Alzen, 2022).

Berdasrkan penelitian (Maulida & Askiah, 2020), (Handayani, 2018) (Tamba et al., 2020), (Qasanah, 2020), (Razmayanti & Kusuma, 2024), bahwasannya loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

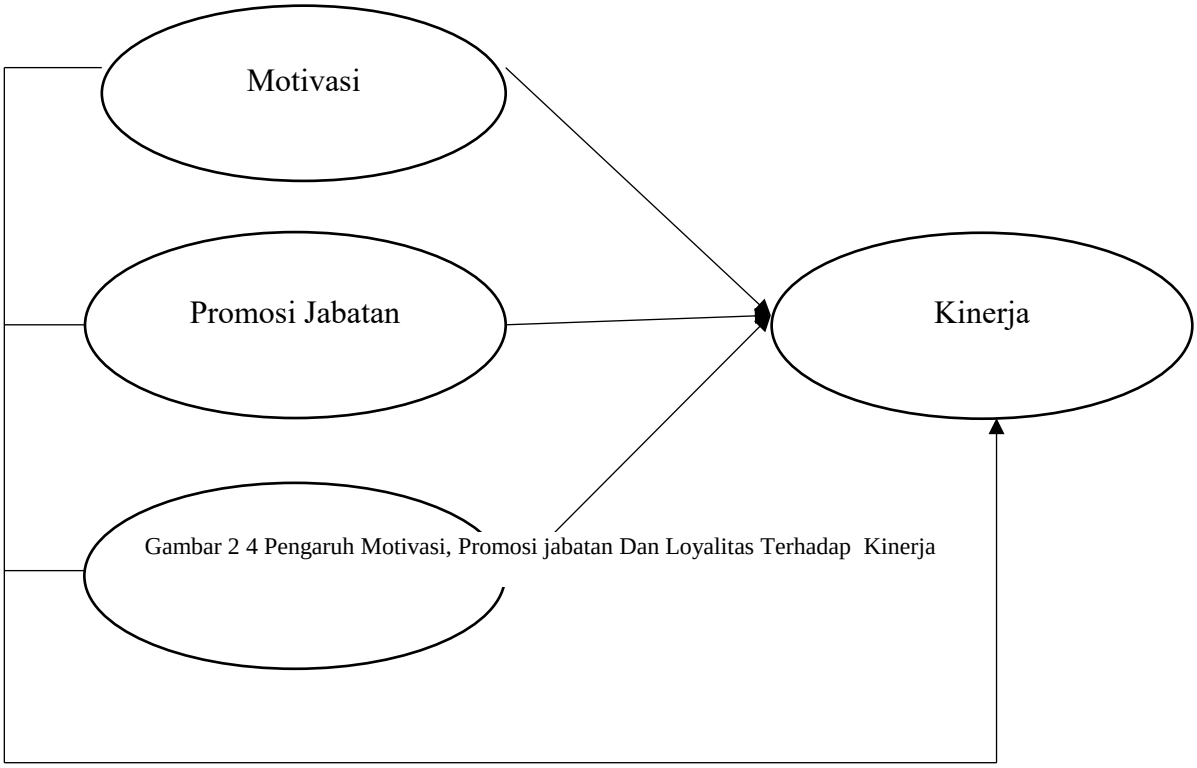


Gambar 2 3 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja

2.2.4 Pengaruh Motivasi , Promosi Jabatan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hadi, Ae, & Andriani, 2024) di PT. Indomarco Adi Prima Kota Palembang, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Loyalitas terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kota Palembang ditunjukan dengan nilai P Value adalah 0,002 < 0,05.
2. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kota Palembang ditunjukan dengan nilai P-Value adalah 0,000 < 0,05.
3. Terdapat pengaruh Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kota Palembang ditunjukan dengan nilai P- Value adalah 0,026 < 0,05.
4. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kota Palembang ditunjukan dengan nilai P-Value adalah 0,000 < 0,05.
5. Terdapat pengaruh Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Kota Palembang ditunjukan dengan nilai P-Value adalah 0,030 < 0,05.



Gambar 2 4 Pengaruh Motivasi, Promosi jabatan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja terhadap karyawan Pt Pln (Persero) Up2d Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja terhadap karyawan Pt Pln (Persero) Up2d Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja terhadap karyawan Pt Pln (Persero) Up2d Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh motivasi, promosi jabatan dan loyalitas terhadap kinerja terhadap karyawan Pt Pln (Persero) Up2d Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode asosiatif yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian yang dimana peneliti bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

Alasan memilih kuantitatif dan asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain dengan menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka-angka. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner/angket.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah defenisi yang didasarkan atas sifat-sifat dari yang didefenisikan yang dapat diobservasi (Hamdi & Bahruddin, 2014) berarti dapat di simpulkan Definisi operasional adalah penjabaran konkret dari suatu konsep atau variabel abstrak menjadi bentuk yang dapat diukur, diamati, atau diuji

secara empiris. Dari penelitian ini dapat diambil definisi operasional sebagai berikut**:**

1. **Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab kepadanya Adapun indikatornya menurut Jufrizen & Arianty (2023) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap

2. **Motivasi**

Menurut (Rivai, 2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Adapun indikatornya menurut (Humaidi, n.d.) sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Tanggung jawab
4. Keberhasilan dalam bekerja,

3. **Promosi Jabatan**

Menurut (Hidayatuloh & Pawenang, 2022) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Promosi jabatan juga diartikan sebagai

penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksana tugas-tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya. Adapun indikatornya menurut Persada & Pekanharu (2017) sebagai berikut :

1. Disiplin
2. Prestasi Kerja
3. Kerjasama
4. Kepemimpinan
5. Komunikatif

4. Loyalitas

Menurut Hasibuan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Adapun indikatornya menurut Razmayanti & Kusuma (2024) sebagai berikut:

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki
5. Hubungan antar pribadi

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Penelitian ini dilakukan di kantor Pt Pln (Persero) Up2d Sumatera Utara Jalan KL Yos Sudarso.284, Jl. KL. Yos Sudarso No.8, Glugur Kota, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20238.

3.3.2 Waktu

Adapunn Penelitian yang Dilakukan Pada Bulan Oktober 2025 Sampai dengan Februari 2026, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3 1 daftar kegiatan

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																	
2	Riset Pendahuluan					■															
3	Penyusunan Proposal						■	■						■							
4	Bimbingan Proposal													■	■						
5	Seminar Proposal												■								
6	Pengumpulan Data										■	■	■	■	■						
7	Pengolahan Data Dan Analisis																■	■			
8	Penyusunan Skripsi																■	■			
9	Bimbingan Skripsi																	■			
10	**Sidang Skripsi**																			■	

3.4 Teknik Pengumpulan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (PERSERO) UP2D SUMATERA UTARA yang berjumlah 43 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah subset atau bagian populasi yang diambil dengan cara tertentu untuk mendapatkan informasi yang relevan dan representatif. Peneliti tidak selalu meneliti seluruh populasi karena alasan seperti waktu, sumber daya, atau biaya. Dengan demikian sampel dapat berupa bagian kecil dari populasi yang diambil melalui prosedur tertentu untuk dapat menggambarkan populasinya.

Teknik dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari populasi penelitian harus representatif atau mewakili populasi. Jika tidak, hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk mewakili populasi secara keseluruhan. maka yang menjadi jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 43 responden karyawan Pt Pln (Persero) Up2d Sumatera Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara dan Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk

menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan jugaapabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2017) Wawancara yang digunakan peniliti adalah wawancara tidak terstruktur, wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peniliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk menyimpulkan datanya.

Menurut (Sugiyono, 2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui data absensi, produktivitas kerja, dan hasil kerja responden karyawan Pt Pln (Persero) Up2d Sumatera Utara. Diharapkan responden untuk menjawab semua pertanyaan yang ada didalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan berganda dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Menurut Sugiyono (2017) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor, misalnya:

Tabel 3 2 skala linkert

Pertanyaan	Skor
Sangat setuju	5
Sejutu	4
Ragu ragu	3

Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti.

Instrumen angket yang telah dirancang perlu diuji validitas dan realibilitasnya agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketetapan dan keyakinan tinggi (Juliandi & Manurung, 2014).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono., 2015 hal 33) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi produk moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 29.0).

3.6.1 Uji Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (Sugiyono., 2016 hal 192) rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

Sumber:(Sugiyono, 2016)

keterangannya:
Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 dan b2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak biasa yang terbaik (best linier unbias estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Littler Unbians Estimation*). Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Linearitas

Pengajian linearitas untuk melihat apakah dalam model regresi hubungan antara variabel adalah linier atau tidak. Ketentuan dilihat dari uji F jika nilai

probabilitasnya sig<a 0,05, maka model regresi adalah linier, sebaliknya jika nilai probabilitasnya sig>a 0,05, maka model regresi adalah tidak linier.

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, Manurung, & Manurung, 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2 Uji Multikokolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikilinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF >10.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisidas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai

residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterkedastisitas adalah:

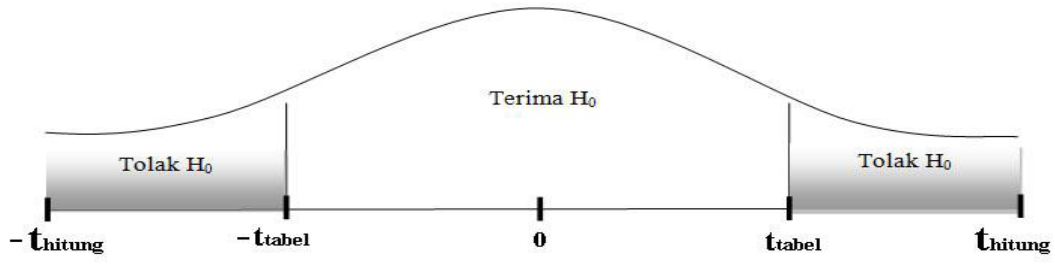
1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2.4 Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji secara parsial (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).



Gambar 3 1 Kriteria Pengujian Hipotesi T

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut (Sugiyono., 2016 Hal 184) uji parsial dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap-tahap:

a. Bentuk pengujian

H : r = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel (X) dengan variabel terikat (Y).

H : r ≠ 0, artinya terdapat hu ungan signifikan antara varia el e as (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Kriteria pengambilan keputusan

H0 diterima jika -ttabel ≤hitung ≤ttabel, pada α = 5%, df = n-k

H0 ditolak jika thitung > ttabel dan -thitung > ttabel

2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Adolph, 2016), uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. pada tingkat siginifikan 5%. Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangannya:

Fh = Nilai F hitung

R 2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

k =Jumlah variabel independen

F = $F\ hi\ t\ u\ n\ g$ yang selanjutnya dibandingkan dengan $F\ t\ a\ b\ e\ l$

Adapun pengujian sebagai berikut:

a. Bentuk Pengujian

   H0: β = 0, artinya varia el independen tidak erpengaruh terhadap variabeldependen.

   H0 : β = 0, artinya varia el independen erpengaruh terhadap varia el dependen.

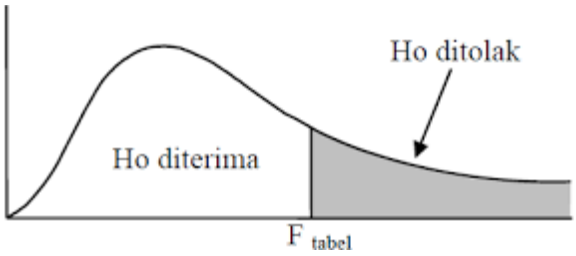
   Fhitung = hasil perhitungan korelasi

   Ftabel = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

b. Pengambilan Keptusan

   Tolak H0 apabila Fhitung > Ftabel atau –Fhitung < -Ftabel

   Terima H0 apabila Fhitung > Ftabel atau –Fhitung < -Ftabel



Gambar 3 2 Kriteria Pengujian Hipotesis F

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil menunjukkan variabel dependen teratas. Nilai yang mendekat satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar varians variabel berikut dipergunakan oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber:(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan dan menganalisis data penelitian menggunakan program computer yaitu *Stistical Program For Sosial Science* (SPSS).

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso No. 284, Silalas, Kec. Medan Barat, Kota Medan. PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara memiliki peran vital dalam menjaga stabilitas dan keandalan sistem kelistrikan di wilayah Sumatera Utara. Tugas utama unit ini adalah melakukan pengendalian operasi distribusi tenaga listrik secara terpusat, memantau beban jaringan, serta melakukan penanganan gangguan secara cepat melalui sistem Supervisory Control and Data Acquisition (SCADA).

Agar semua pekerjaan berjalan baik, perusahaan sangat memperhatikan pegawainya. Perusahaan percaya bahwa kalau karyawan punya Motivasi Kerja yang kuat, mendapatkan kesempatan Promosi Jabatan yang adil, dan punya rasa Loyalitas Kerja, maka Kinerja Karyawan akan jadi lebih bagus. Hal inilah yang menjadi alasan utama kenapa penelitian ini dilakukan di kantor tersebut.

4.2. Karakteristik Responden

Data penelitian ini dikumpulkan dari 43 orang karyawan yang menjadi subjek penelitian. Untuk memberikan gambaran mendalam mengenai latar belakang responden yang terlibat, berikut adalah rangkuman karakteristik mereka berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Tabel 4 1 tabel jenis kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	29	67.4	67.4	67.4
	Perempuan	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari total 43 responden di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara, mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 67,4%. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau sebesar 32,6%. Hal ini menunjukkan bahwa operasional pada PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

Selain berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden dalam penelitian ini juga dikelompokkan berdasarkan kriteria usia. Berikut adalah rincian data responden berdasarkan kelompok usia:

Tabel 4 2 Tabel usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	2	4.7	4.7	4.7
	25 - 30	2	4.7	4.7	9.3
	31 - 35	18	41.9	41.9	51.2
	>35	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, karakteristik responden menurut kelompok usia menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak berada pada kategori usia di atas 35 tahun yaitu sebanyak 21 orang (48,8%). Selanjutnya diikuti oleh

kelompok usia 31 – 35 tahun sebanyak 18 orang (41,9%), serta kelompok usia di bawah 25 tahun dan 25 – 30 tahun masing-masing sebanyak 2 orang (4,7%).

Selanjutnya, gambaran mengenai pengalaman kerja atau lamanya responden mengabdi pada PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 3 Lama bekerja

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5	4	9.3	9.3	9.3
	5 - 10	17	39.5	39.5	48.8
	>10	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, karakteristik responden menurut masa kerja didominasi oleh karyawan yang telah mengabdi di atas 10 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (51,2%). Selanjutnya diikuti oleh responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 17 orang (39,5%), dan masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 4 orang (9,3%).

Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan senior yang telah memiliki pengalaman kerja yang sangat lama di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara. Tingginya persentase karyawan dengan masa kerja di atas 10 tahun ini memberikan gambaran mengenai stabilitas sumber daya manusia di dalam organisasi, di mana para pegawai telah beradaptasi cukup lama dengan lingkungan dan budaya kerja perusahaan.

4.3. Deskripsi Penelitian

4.3.1. Motivasi kerja

Tabel 4 4 Nilai skor angket Motivasi

No	Motivasi											
	Sangat setuju		Setuju		Netral		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	88,40%	3	7,00%	1	2,30%	1	2,30%	0	0%	43	100%
2	38	88,40%	3	7,00%	1	2,30%	1	2,30%	0	0%	43	100%
3	38	88,40%	4	9,30%	1	2,30%	0	0%	0	0%	43	100%
4	38	88,40%	5	11,60%	0	0%	0	0%	0	0%	43	100%
5	38	88,40%	4	9,30%	1	2,30%		0%	0	0%	43	100%

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan data pada Tabel diatas, terlihat bahwa secara keseluruhan karyawan memiliki persepsi yang sangat positif terhadap variabel Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan dominasi jawaban Sangat Setuju pada setiap butir pernyataan, di mana persentase tertinggi mencapai 88,40% atau sebanyak 38 responden. Konsistensi jawaban ini menunjukkan bahwa dorongan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara berada pada level yang sangat tinggi. Bahkan, pada pernyataan keempat, seluruh responden memberikan penilaian positif tanpa ada satu pun yang menyatakan netral maupun tidak setuju. Secara umum, tingginya angka persetujuan ini memberikan gambaran bahwa karyawan merasa didukung oleh faktor-faktor motivasi yang kuat di lingkungan kerja mereka, yang pada akhirnya menjadi modal dasar bagi tercapainya kinerja organisasi yang maksimal.

4.3.2. Promosi jabatan

Tabel 4 5 Skor angket Promosi Jabatan

No	Promosi jabatan					
	Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju	Jumlah

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	86,00%	5	11,60%	0	0%	1	2,30%	0	0%	43	100%
2	37	86,00%	5	11,60%	0	0%	0	0%	1	2,30%	43	100%
3	36	83,70%	6	14,00%	0	0%	0	0%	1	2,30%	43	100%
4	37	86,00%	5	11,60%	0	0%	0	0%	1	2,30%	43	100%
5	36	83,70%	6	14,00%	1	2,30%	0	0%	0	0%	43	100%
6	35	81,40%	8	18,6	0	0%	0	0%	0	0%	43	100%
7	37	86,00%	6	14,00%	0	0%	0	0%	0	0%	43	100%

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan data pada Tabel diatas, secara umum responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap sistem Promosi Jabatan di instansi, di mana mayoritas jawaban berada pada kategori Sangat Setuju dengan persentase rata-rata di atas 80%. Meskipun demikian, hasil deskripsi ini menunjukkan adanya sedikit keberagaman persepsi karyawan, yang terlihat dari adanya jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sebesar 2,30% pada beberapa butir pernyataan terkait kriteria promosi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar karyawan sudah merasa puas dengan kebijakan pengembangan karir yang ada, masih terdapat ruang kecil untuk perbaikan dalam sosialisasi atau transparansi proses promosi tersebut. Secara keseluruhan, tingginya angka persetujuan pada variabel ini mencerminkan bahwa sistem promosi tetap dipandang sebagai salah satu instrumen penting yang mendukung struktur organisasi di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara.

4.3.3. Loyalitas kerja

Tabel 4 6 Skor anngket Loyalitas

No	Loyalitas kerja											
	Sangat setuju		Setuju		Netral		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	86,00%	5	11,60%	0	0%	0	0%	1	2,30%	43	100%
2	38	88,40%	4	9,30%	0	0%	1	2,30%	0	0%	43	100%
3	38	88,40%	4	9,30%	0	0%	1	2,30%	0	0%	43	100%

4	**37**	**86,00%**	**5**	**11,60%**	**0**	**0%**	**1**	**2,30%**	**0**	**0%**	**43**	**100%**
5	**37**	**86,00%**	**5**	**11,60%**	**1**	**2,30%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**43**	**100%**
6	**39**	**90,70%**	**4**	**9,30%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**43**	**100%**
7	**38**	**88,40%**	**4**	**9,30%**	**1**	**2,30%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**43**	**100%**

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa karyawan memiliki tingkat loyalitas yang sangat tinggi, di mana sebagian besar memberikan jawaban Sangat Setuju dengan angka tertinggi mencapai 90,70%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sangat bangga dan betah bekerja di perusahaan. Namun, meskipun angka loyalitas ini sangat baik, hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan hasil kerja secara langsung. Hal ini menandakan bahwa rasa setia karyawan lebih berfungsi untuk menjaga keharmonisan dan stabilitas di dalam kantor, sementara hasil kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti semangat kerja (motivasi) atau aturan perusahaan yang sudah ada. Jadi, loyalitas di sini adalah modal agar karyawan tidak mudah pindah kerja, bukan sebagai pendorong utama produktivitas harian.

4.3.4. Kinerja

Tabel 4 7 Skor angket Kinerja

No	Kinerja											
	Sangat setuju		Setuju		Netral		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	88,40%	4	9,30%	0	0%	0	0%	1	2,30%	43	100%
2	38	88,40%	4	9,30%	0	0%	1	2,30%	0	0%	43	100%
3	38	88,40%	4	9,30%	0	0%	1	2,30%	0	0%	43	100%
4	38	88,40%	4	9,30%	0	0%	1	2,30%	0	0%	43	100%
5	38	88,40%	4	9,30%	0	0%	1	2,30%	0	0%	43	100%
6	38	88,40%	5	11,60%	0	0%	0	0%	0	0%	43	100%

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa tingkat Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara berada pada kategori yang sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan dominasi jawaban Sangat Setuju yang mencapai 88,40% pada hampir seluruh butir pernyataan. Meskipun terdapat penilaian kecil pada kategori Tidak Setuju sebesar 2,30%, secara keseluruhan data menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan hasil yang optimal. Tingginya capaian kinerja ini sejalan dengan hasil analisis sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat menjadi penggerak utama bagi karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Hasil ini menegaskan bahwa sumber daya manusia di instansi memiliki profesionalisme yang tinggi dalam menjaga kualitas pelayanan kelistrikan.

4.4. Uji Validitas Dan Reabilitas

4.4.1. Uji Validitas

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitasnya dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data.

Ukuran valid tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat dari output IBM SPSS berupa nilai Pearson Correlation masing-masing butir angket. Pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai koefisien r tabel dan hasil perhitungan bernilai positif.

Untuk derajat bebas (degree of freedom df) diperoleh dari jumlah sampel atau jumlah responden dikurangi 2 (df = N - 2). Dalam penelitian ini, besarnya df dapat dihitung df = 43 - 2 = 41 dan alpha 5% (0,05) didapat nilai r tabel sebesar 0,3008.

Tabel 4 8 Uji validitas

Item		R - Hitung	Sig	Keterangan
X1	P1	0,985	0,001	Valid
	P2	0,985	0,001	Valid
	P3	0,981	0,001	Valid
	P4	0,949	0,001	Valid
	P5	0,930	0,001	Valid
X2	P1	0,934	0,001	Valid
	P2	0,951	0,001	Valid
	P3	0,934	0,001	Valid
	P4	0,961	0,001	Valid
	P5	0,944	0,001	Valid
	P6	0,811	0,001	Valid
	P7	0,542	0,001	Valid
X3	P1	0,952	0,001	Valid
	P2	0,989	0,001	Valid
	P3	0,989	0,001	Valid
	P4	0,975	0,001	Valid
	P5	0,959	0,001	Valid
	P6	0,591	0,001	Valid
	P7	0,989	0,001	Valid
Y	P1	0,988	0,001	Valid
	P2	1,000	0,001	Valid
	P3	1,000	0,001	Valid
	P4	1,000	0,001	Valid
	P5	1,000	0,001	Valid
	P6	0,868	0,001	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel-tabel di atas, diperoleh informasi bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Loyalitas Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)

memiliki nilai koefisien korelasi r hitung yang lebih besar dari nilai kritis r tabel yaitu 0,3008. Selain itu, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) pada setiap item pernyataan menunjukkan angka di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan Valid dan layak digunakan untuk pengujian tahap selanjutnya.

4.4.2. Uji Reabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana konsistensi dan stabilitas jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang baik atau handal apabila nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,60.

Adapun rangkuman hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 9 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reabilitas	Keterangan
Motivasi	0,971	0,60	Realibel
Promosi jabatan	0,945	0,60	Realibel
Loyalitas	0,969	0,60	Realibel
Kinerja	0,986	0,60	Realibel

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Tabel 4 10 One-samle kolmogorov-smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			43
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.76536665
Most Extreme Differences	Absolute		.385
	Positive		.336
	Negative		-.385
Test Statistic			.385
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			<,001
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		<,001
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

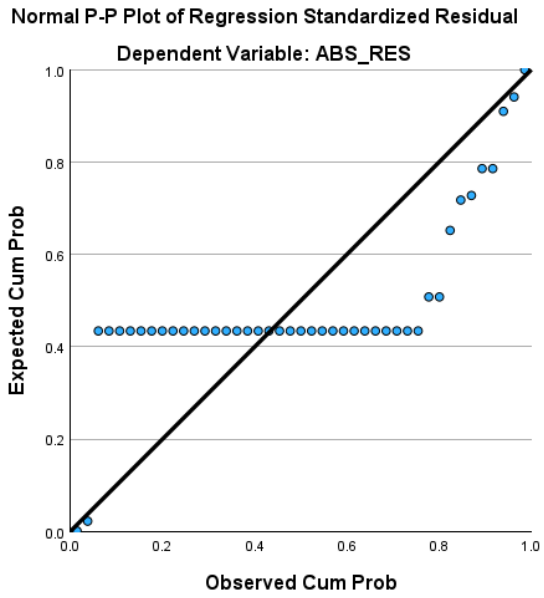
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan Tabel di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar <,001. Meskipun nilai tersebut di bawah 0,05, namun penelitian ini tetap melanjutkan analisis dengan merujuk pada Central Limit Theorem (Teori Limit Terpusat) yang menyatakan bahwa untuk sampel di atas 30 (N=43), asumsi normalitas dapat diabaikan karena distribusi sampling cenderung mendekati normal.

Menurut Ghozali (2018) uji Kolmogorov-Smirnov memiliki sensitivitas yang tinggi terhadap ukuran sampel, sehingga pengujian normalitas tidak hanya didasarkan pada uji statistik, tetapi juga perlu didukung dengan analisis grafik seperti histogram atau normal probability plot.



Gambar 4 1 P-P plot

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas secara visual menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan secara keseluruhan mengikuti arah garis diagonal tersebut dari kiri bawah ke kanan atas. Meskipun terdapat beberapa data yang membentuk pola horizontal di bagian tengah (hal ini dikarenakan karakteristik jawaban responden yang cenderung identik pada sampel jenuh sebanyak 43 orang), namun secara visual pola distribusi masih memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Prasyarat yang harus dipenuhi adalah nilai Tolerance harus > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) harus < 10,00.

Tabel 4 11 Uji Mutikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.671	1.363		-2.694	.010		
	Persepsi (X1)	.907	.107	.668	8.505	<,001	.260	3.850
	Persepsi (X2)	.147	.082	.162	1.800	.080	.197	5.072
	Persepsi (X3)	.171	.093	.180	1.836	.074	.167	5.988

a. Dependent Variable: Persepsi (Y)

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

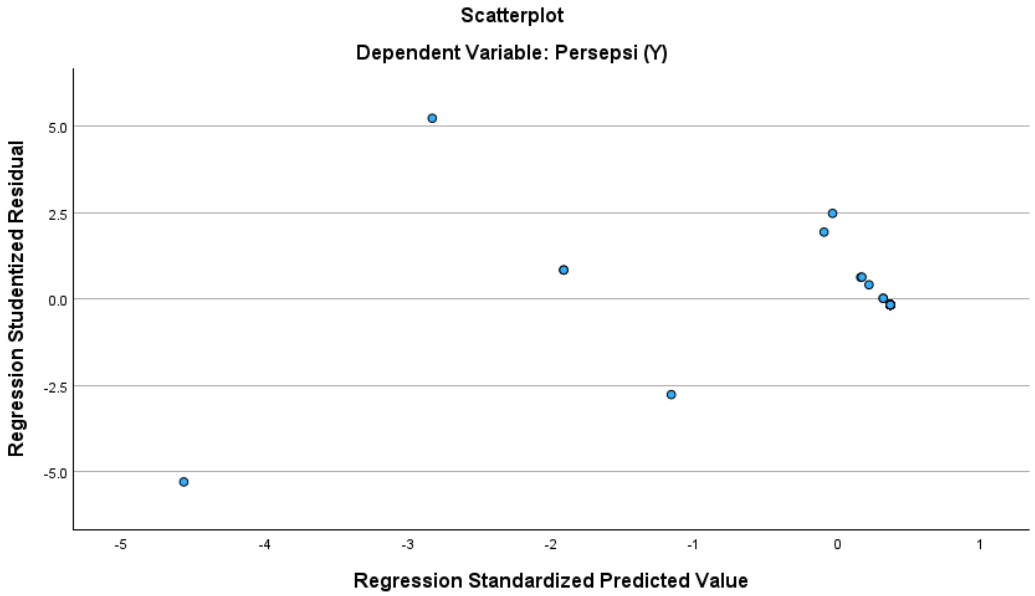
Berdasarkan Tabel 4.X di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa:

1. Variabel Persepsi (X_1) memiliki nilai Tolerance 0,260 > 0,10 dan VIF 3,850 < 10,00.
2. Variabel Persepsi (X_2) memiliki nilai Tolerance 0,197 > 0,10 dan VIF 5,072 < 10,00.
3. Variabel Persepsi (X_3) memiliki nilai Tolerance 0,167 > 0,10 dan VIF 5,988 < 10,00.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas dan layak digunakan dalam penelitian.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4 2 Scatteplot

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Terkait jumlah titik yang tampak tidak berjumlah 43, hal ini dikarenakan adanya overlapping (penumpukan titik) akibat beberapa responden memiliki nilai jawaban yang identik sehingga nilai residualnya berada pada koordinat yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak digunakan.

4.6. Uji Liner Berganda

mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Loyalitas (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS, maka diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4 12 Haisl uji koefisien

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.671	1.363		-2.694	.010		
	Persepsi (X1)	.907	.107	.668	8.505	<,001	.260	3.850
	Persepsi (X2)	.147	.082	.162	1.800	.080	.197	5.072
	Persepsi (X3)	.171	.093	.180	1.836	.074	.167	5.988

a. Dependent Variable: Persepsi (Y)

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y = -3,671 + 0,907 X_1 + 0,147 X_2 + 0,171 X_3

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -3,671: Menyatakan bahwa jika variabel Motivasi (X_1), Promosi (X_2), dan Loyalitas (X_3) bernilai nol atau tetap, maka Kinerja (Y) diprediksi akan bernilai negatif sebesar 3,671. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa dukungan faktor-faktor tersebut, kinerja karyawan akan sangat rendah.
2. Koefisien Regresi X_1 sebesar 0,907: Menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Motivasi, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,907 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai positif menunjukkan hubungan yang searah.
3. Koefisien Regresi X_2 sebesar 0,147: Menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Promosi, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,147 satuan.

4. Koefisien Regresi X_3 sebesar 0,171: Menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Loyalitas, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,171 satuan.

4.7. Uji Hipotesis

4.7.1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Arah pengaruh variabel dilihat berdasarkan nilai koefisien regresinya. Jika nilai koefisien regresinya positif, berarti variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai koefisien regresinya negatif, berarti variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen.

Nilai t_{tabel} untuk diuji pada taraf signifikan \alpha = 0,05 dicari pada 0,05 : 2 = 0,025 (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n - k - 1 atau 43 - 3 - 1 = 39 (di mana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian dua sisi tersebut, maka hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} adalah sebesar 2,022.

Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 4 13 Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.671	1.363		-2.694	.010		
	Persepsi (X1)	.907	.107	.668	8.505	<,001	.260	3.850
	Persepsi (X2)	.147	.082	.162	1.800	.080	.197	5.072
	Persepsi (X3)	.171	.093	.180	1.836	.074	.167	5.988

a. Dependent Variable: Persepsi (Y)

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,505 dengan tingkat signifikansi <,001. Karena t_{hitung} > t_{tabel} (8,505 > 2,022) dan signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Variabel Promosi (X_2): Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,800 dengan tingkat signifikansi 0,080. Karena t_{hitung} < t_{tabel} (1,800 < 2,022) dan signifikansi > 0,05, maka secara parsial Promosi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Meskipun demikian, nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya arah hubungan yang searah.
3. Variabel Loyalitas (X_3): Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,836 dengan tingkat signifikansi 0,074. Karena t_{hitung} < t_{tabel} (1,836 < 2,022) dan signifikansi > 0,05, maka secara parsial Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas belum mampu memberikan dampak nyata pada kinerja karyawan dalam sampel ini.

4.7.2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F atau uji simultan merupakan pengujian terhadap kelayakan model untuk menunjukkan apakah secara bersama-sama atau keseluruhan variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Promosi (X_2), dan Loyalitas (X_3) memiliki pengaruh secara kolektif terhadap variabel Kinerja (Y). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Nilai F_{tabel} untuk diuji pada taraf signifikansi \alpha = 0,05 ditentukan melalui derajat kebebasan atau degree of freedom (df). Adapun cara penentuan

F_{tabel} yaitu df(n1) = k - 1 atau 4 - 1 = 3, dan df(n2) = n - k atau 43 - 4 = 39. Berdasarkan distribusi tabel F, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,85.

Tabel 4 14 Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.304	3	123.101	195.137	<,001[b]
	Residual	24.603	39	.631		
	Total	393.907	42			

a. Dependent Variable: Persepsi (Y)

b. Predictors: (Constant), Persepsi (X3), Persepsi (X1), Persepsi (X2)

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Dari hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka <,001 dan nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 195,137. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai Sig. < 0,05, maka model dinyatakan signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi (<,001) < 0,05. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah signifikan, yang berarti H4 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi, Promosi, dan Loyalitas berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja.

4.7.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk menjelaskan ketepatan model atau mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi

yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi dari penelitian yang diperoleh dari hasil output SPSS:

Tabel 4 15 Uji R

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968[a]	.938	.933	.79426

a. Predictors: (Constant), Persepsi (X3), Persepsi (X1), Persepsi (X2)

b. Dependent Variable: Persepsi (Y)

Sumber: Data primer
Diolah dengan spss

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,938. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Promosi (X_2), dan Loyalitas (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja (Y) sebesar 93,8%, sedangkan sisanya sebesar 6,2% (100% - 93,8%) dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model regresi ini.

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik, Motivasi (X_1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,505. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan penggerak utama profesionalisme karyawan di lingkungan UP2D. Tingginya angka ini mencerminkan adanya kesadaran tinggi dari para karyawan akan tanggung jawab mereka dalam menjaga keandalan sistem distribusi energi listrik di wilayah Sumatera Utara. Motivasi yang kuat ini menjadi modal dasar bagi instansi untuk mencapai target-target operasional yang telah ditetapkan.

4.8.2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan (X_2) secara parsial belum memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} 1,800 (< 2,022). Hal ini memberikan gambaran bahwa di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara, kebijakan promosi dipandang sebagai instrumen pengembangan karir jangka panjang yang bersifat objektif dan terstruktur. karyawan tetap menunjukkan kinerja yang stabil terlepas dari ada atau tidaknya peluang promosi dalam waktu dekat. Hal ini menandakan bahwa profesionalisme kerja di lingkungan UP2D sudah terbangun dengan baik sebagai bentuk pemenuhan kewajiban dinas, bukan semata-mata sebagai upaya mengejar penghargaan jabatan sesaat.

4.8.3. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja

Variabel Loyalitas Kerja (X_3) ditemukan belum berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} 1,836. Hal ini menandakan bahwa loyalitas karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara lebih berperan sebagai faktor stabilitas organisasi (retensi). karyawan memiliki rasa bangga dan kesetiaan yang tinggi terhadap korporasi, yang merupakan aset penting bagi PLN dalam menjaga keberlanjutan sumber daya manusia yang handal. Meskipun kontribusinya terhadap peningkatan kinerja harian belum terlihat secara drastis dalam pengujian ini, loyalitas yang tinggi memastikan operasional distribusi listrik tetap berjalan kondusif tanpa kendala pergantian personel yang tinggi.

4.8.4. Pengaruh Motivasi, Promosi, dan Loyalitas secara Simultan terhadap Kinerja

Secara simultan (bersama-sama), integrasi antara Motivasi, Promosi, dan Loyalitas terbukti memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap Kinerja dengan nilai F-hitung 195,137 dan tingkat kontribusi sebesar 93,8%. Angka ini menjadi bukti kuat bahwa efektivitas kerja di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara didukung oleh ekosistem manajemen SDM yang sangat baik. Keberhasilan instansi dalam menjaga keandalan sistem kelistrikan merupakan hasil sinergi dari karyawan yang bermotivasi tinggi, sistem karir yang transparan, serta loyalitas yang terjaga. Model ini membuktikan bahwa strategi pengelolaan SDM di objek penelitian telah berada pada koridor yang tepat untuk mendukung visi besar perusahaan.

BAB V
PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan observasi selama penelitian mengenai pengaruh Motivasi, Promosi, dan Loyalitas terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja merupakan motor penggerak utama kinerja karyawan. Hasil statistik menunjukkan pengaruh yang sangat dominan dan signifikan secara parsial. Hal ini bermakna bahwa kinerja karyawan di UP2D Sumatera Utara sangat bergantung pada dorongan internal dan eksternal yang mereka rasakan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki semangat kerja yang tinggi, tanggung jawab besar dalam mengatur distribusi listrik di wilayah Sumatera Utara dapat terlaksana dengan sangat optimal. Motivasi ini adalah aset terkuat yang menjaga keandalan sistem kelistrikan tetap stabil.
2. Kebijakan Promosi Jabatan sebagai instrumen apresiasi jangka panjang. Secara parsial, promosi jabatan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini bukan menunjukkan sistem yang lemah, melainkan mencerminkan bahwa karyawan di UP2D Sumatera Utara memiliki profesionalisme yang stabil. Mereka bekerja maksimal bukan semata-mata karena mengejar jabatan dalam waktu dekat, melainkan karena memahami bahwa promosi di lingkungan BUMN adalah proses karir jangka panjang yang memiliki kriteria baku. Jadi, ada atau tidaknya peluang promosi saat ini, kinerja karyawan tetap terjaga pada standar yang ditetapkan.

3. Loyalitas karyawan berperan sebagai pilar stabilitas organisasi. Meskipun loyalitas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja secara drastis, variabel ini sangat krusial bagi keberlangsungan instansi. Loyalitas di UP2D Sumatera Utara lebih bermanifestasi pada rendahnya tingkat perpindahan karyawan (turnover) dan besarnya rasa memiliki terhadap perusahaan. karyawan yang setia memastikan bahwa pengalaman teknis dan pengetahuan operasional distribusi listrik tetap terjaga di dalam internal perusahaan, yang sangat penting bagi keamanan energi nasional.
4. Sinergi variabel penelitian menciptakan ekosistem kinerja yang sangat akurat. Secara simultan, gabungan antara Motivasi, Promosi, dan Loyalitas terbukti mempengaruhi kinerja hingga 93,8%. Angka yang sangat tinggi ini menyimpulkan bahwa model manajemen SDM di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara sudah sangat efektif. Keberhasilan instansi dalam menjalankan fungsinya bukan hasil dari satu faktor saja, melainkan gabungan harmonis antara semangat kerja karyawan, sistem karir yang jelas, dan rasa pengabdian yang tinggi kepada korporasi.

5.2. Saran

1. Bagi PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara, Manajemen disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan melalui pemberian perhatian atau penghargaan yang lebih nyata agar suasana kerja yang positif tetap terjaga. Terkait loyalitas, karena karyawan sudah sangat setia namun belum terlihat dampaknya pada hasil kerja secara langsung, perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk lebih banyak berbagi ide atau saran kreatif. Dengan cara ini, rasa sayang

karyawan terhadap perusahaan tidak hanya berhenti pada kesetiaan saja, tapi juga bisa berubah menjadi ide-ide segar yang membantu pekerjaan jadi lebih mudah dan efektif.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Universitas disarankan untuk terus memperluas jaringan kerja sama strategis dengan instansi BUMN guna mempermudah akses riset dan praktik kerja lapangan bagi mahasiswa.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, Karena hasil penelitian ini sudah sangat kuat menggambarkan kondisi di lapangan, peneliti berikutnya disarankan untuk mencoba meneliti faktor lain yang belum dibahas, seperti masalah keselamatan kerja atau penggunaan teknologi digital dalam bekerja. Selain itu, akan lebih baik jika penelitian ke depannya dilakukan di tempat yang berbeda atau dengan jumlah orang yang lebih banyak agar hasilnya bisa memberikan manfaat yang lebih luas bagi ilmu manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

Afriani, F. (2020). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA KARYAWAN BANK UOB CABANG PEKANBARU) Oleh. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.*, *4*(1), 328–341.

Aldy, J., & Efendi, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai, *5*(1), 82–92. https://doi.org/10.47065/jtear.v5i1.1439

Alvianie, S., & Suhaji. (2014). Pengaruh Antara Faktor Intern dan Faktor Ekstern terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Astra International, Tbk. Honda. *Aset*, *16*(1), 45–53.

Alzen. (2022). LOYALITAS KARYAWAN: DENGAN SISTEM KOMPENSASI DAN LINGKUMGAN KERJA, *5*(September), 177–189.

Ariyanti, N., Tanjung, H., & Jasin, H. (n.d.). PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

As'ad, M. (2017). *Psikologi Industri* (Revisi). Yogyakarta: Liberty.

Asmie Poniwatie, M. (n.d.). IDENTIFIKATI PENGARUH FAKTOR PRESTASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Asmie, 124–135.

Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *7*(1), 39–43. https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430

Denovpriani, E., & Wadud, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus : PT . PP . London Sumatra Indonesia Tbk, *5*(5), 3919–3940.

E.Telumbanua, & F.Halawa. (n.d.). *MANAJEMEN KINERJA MENGURAI KONSEP DAN MENERAPKAN TEORI*.

Erika Kurniawati, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, *8762*, 1–8.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, L., Eddy, I., & Sutanto, M. (2017). Bisnis, Program Manajemen Manajemen, Program Studi Petra, Universitas Kristen Siwalankerto, Jl, *5*(3).

Hadi, T. S., Ae, E., & Andriani, I. (2024). Pengaruh Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan, *13*(2), 620–629.

Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

Handayani, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Hidayatuloh, M. S., & Pawenang, S. (2022). Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 103-110 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online) Kinerja karyawan ditinjau dari pengembangan sumber daya manusia , teknologi informasi , dan promosi jabatan Employee performance in terms of human resource development , information technology , and position promotion, *14*(1), 103–110. https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10783

Humaidi. (n.d.). *KEPEMIMPINAN KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA ISBN : 978-623-8139-28-6 Sumber Penulisan :*

Jufrizen, & Arianty, N. (2023). *Manajemen SDM: Menunjang Pencapaian Tujuan Organisasi*. Perdana Mulya Sarana.

Juliandi, A., & Manurung, I. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

Juliandi, A., Manurung, I., & Manurung, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., … Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. *Bookchapter*.

Kurniawan, A. (2021). Pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, *7*(2018), 1–18.

Larasati, S., & Gilang, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) Sindi Larasati Divisi Telkom Timur . Wilayah Telkom Jabar Barat Utara atau Witel Bekasi merupakan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, *5*(3), 200–213.

Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYALITAS KERJA DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN, *9*(1), 17–34.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Maulida, R. A., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya, *2*(1), 696–704.

Muaja, A., Murni, S., & Dotulong, L. O. H. (2018). the Effect of Promotion of Position, Mutation of Position, and Compensation on Employee Performance in Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Pengaruh Pomosi…… 2328 Jurnal EMBA*, *6*(4), 2328–2337.

Muslih, & Zamara, N. (n.d.). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 353–371.

Neta Tertina Aratri, & Agrianti Komalasari. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, Dan Pajak*, *2*(3), 112–120. https://doi.org/10.61132/jieap.v2i3.1498

Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *1*(2), 191–198.

Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*, 134–143.

Nurfitriani. (2022). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN*. Makassar: Cendekia Publisher.

Persada, S., & Pekanharu, B. (2017). PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TASMA PUJA DI PEKANBARU Agustin Basriani 1 , Martina 2 STIE Persada Bunda Pekanharu, *XI*(76), 15–28.

Pramandhika, A. (2013). MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan) Oleh: Ananto Pramandhika Dosen Pembimbing: Drs. Fuad Mas'ud, MIR, 1–29.

Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *8*(1), 127–133.

Rayno septian, M., Nurhayati, P., & Ekananta, A. (n.d.). PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CRI.

Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan hotel sari ater kamboti bandung 1, *6*(1), 206–215.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41–48. https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13

Runtu, J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Diskusi V MSDM.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&Ditle* (3rd ed.). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (21st ed.). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (25th ed.). Bandung: Alfabeta.

Susoro, I. (2018). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI PRATAMA PRATAMA USAHA JAYA BAYUNG LENCIR.

Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). PENGARUH DIKLAT, PROMOSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI, *2*(1), 104–116.

Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(1), 33–41.

Widowati, W. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, *3*(3), 296–303. https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.6309

Zahra, J., Setyaningsih, E. D., Bina, U., Informatika, S., Bina, U., Informatika, S., … Pelanggan, K. (2024). Media Ekonomi dan Bisnis Media Ekonomi dan Bisnis, *1*, 1–12.

Zulkifli, K., & Trisninawati. (2022). Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang, *4*.

LAMPIRAN

1. Kusioner

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP2D SUMATERA UTARA

Assalamualaikum wr.wb

Saya Wahyu Ramadhan, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan.

Informasi yang diberikan sebagai data observasi awal dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP2D SUMATERA UTARA

Kuisioner ini bersifat anonim dan rahasia. Semua data yang bapak/ibu berikan hanya akan digunakan untuk keperluan akademik dan dijamin tidak akan disalahgunakan. Mohon kesediaan bapak/ibu untuk menjawab setiap pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang bapak/ibu alami.

Jenis kelamin :

Usia :

Lama bekerja :

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu angka yang paling sesuai dengan kondisi atau pendapat Bapak/Ibu.

Keterangan skala:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Kinerja (indikator : kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, sikap)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan					
4	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik					
5	Saya terbuka dan menghargai pendapat teman kerja dalam bekerja					
6	Saya bersikap sopan dan profesional kepada rekan kerja maupun atasan.					

Motivasi (indikator: prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya berusaha memenuhi target kerja untuk meraih prestasi kerja yang baik.					
2	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan sehingga membuat saya termotivasi.					
3	Saya merasa tertantang dan termotivasi oleh pekerjaan yang saya kerjakan setiap hari.					
4	Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik karena tanggung jawab saya.					
5	Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan sesuai target membuat saya termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.					

Promosi jabatan (indikator : disiplin, prestasi kerja, Kerjasama, kepemimpinan, komunikatif)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Kedisiplinan dapat memengaruhi peluang promosi jabatan.					
2	Setiap karyawan yang dipromosikan telah memenuhi kebutuhan jabatan dalam Perusahaan.					
3	Promosi jabatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang ada pada Perusahaan.					
4	Prestasi kerja yang baik menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.					
5	Karyawan yang mampu membangun hubungan kerja yang baik lebih berpeluang dipromosikan.					
6	Kemampuan mengambil keputusan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.					
7	Kemampuan berkomunikasi dengan baik menjadi faktor penting dalam promosi jabatan.					

Loyalitas (indikator : taat pada peraturan, Tanggung jawab pada Perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, Hubungan antar pribadi)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu menaati peraturan yang berlaku di Perusahaan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
3	Saya mampu bekerja sama dengan rekan satu tim.					
4	Saya mampu menjalankan arahan dari atasan sesuai tugas.					
5	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.					
6	Saya peduli terhadap kemajuan Perusahaan.					
7	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.					

2. Tabulasi

Kinerja

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total

Reasponden							Y
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	2	4	4	4	4	22
4	5	2	5	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	5	5	30
24	1	2	2	2	2	4	13
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	5	30

Motivasi

No. Reasponden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	3	3	4	4	3	17
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	2	2	3	4	4	15
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25

41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25

Promosi Jabatan

No. Reasponden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total X2
1	5	5	5	5	4	4	4	32
2	4	5	5	5	5	5	5	34
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	4	5	5	5	5	34
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	4	4	5	5	4	5	32
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	2	1	1	1	3	4	5	17
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	5	5	5	35

39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	35

Loyalitas

No. Reasponden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total X3
1	4	5	5	5	5	5	5	34
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	5	5	4	4	5	5	33
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	1	2	2	2	3	5	3	18
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	5	5	5	5	5	5	35

37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	35

3. Salinan SPSS

Frekuensi data berdasakan jenis kelamin, usia dan lama bekerja

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	29	67.4	67.4	67.4
	Perempuan	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	2	4.7	4.7	4.7
	25 - 30	2	4.7	4.7	9.3
	31 - 35	18	41.9	41.9	51.2
	>35	21	48.8	48.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5	4	9.3	9.3	9.3
	5 - 10	17	39.5	39.5	48.8
	>10	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja

Correlations

		Y_P1	Y_P2	Y_P3	Y_P4	Y_P5	Y_P6	Persepsi (Y)
Y_P1	Pearson Correlation	1	.992***	.992***	.992***	.992***	.782***	.988***
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y_P2	Pearson Correlation	.992***	1	1.000***	1.000***	1.000***	.855***	1.000***
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y_P3	Pearson Correlation	.992***	1.000***	1	1.000***	1.000***	.855***	1.000***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y_P4	Pearson Correlation	.992***	1.000***	1.000***	1	1.000***	.855***	1.000***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y_P5	Pearson Correlation	.992***	1.000***	1.000***	1.000***	1	.855***	1.000***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y_P6	Pearson Correlation	.782***	.855***	.855***	.855***	.855***	1	.868***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43
Persepsi (Y)	Pearson Correlation	.988***	1.000***	1.000***	1.000***	1.000***	.868***	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	43	43	43	43	43	43	43

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

Motivasi

Correlations

		X1_P1	X1_P2	X1_P3	X1_P4	X1_P5	Persepsi (X1)
X1_P1	Pearson Correlation	1	1.000***	.969***	.883***	.871***	.985***
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43
X1_P2	Pearson Correlation	1.000***	1	.969***	.883***	.871***	.985***
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43
X1_P3	Pearson Correlation	.969***	.969***	1	.943***	.860***	.981***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43
X1_P4	Pearson Correlation	.883***	.883***	.943***	1	.943***	.949***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43
X1_P5	Pearson Correlation	.871***	.871***	.860***	.943***	1	.930***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	43	43	43	43	43	43
Persepsi (X1)	Pearson Correlation	.985***	.985***	.981***	.949***	.930***	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	43	43	43	43	43	43

***. Correlation at 0.001 (2-tailed)

Promosi Jabatan

Correlations

		X2_P1	X2_P2	X2_P3	X2_P4	X2_P5	X2_P6	X2_P7	Persepsi (X2)
X2_P1	Pearson Correlation	1	.926***	.901***	.926***	.825***	.611***	.359*	.934***
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.018	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_P2	Pearson Correlation	.926***	1	.975***	.948***	.809***	.657***	.276	.951***
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	.073	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_P3	Pearson Correlation	.901***	.975***	1	.923***	.784***	.631***	.258	.934***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	.094	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_P4	Pearson Correlation	.926***	.948***	.923***	1	.888***	.657***	.377*	.961***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	.013	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_P5	Pearson Correlation	.825***	.809***	.784***	.888***	1	.875***	.737***	.944***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_P6	Pearson Correlation	.611***	.657***	.631***	.657***	.875***	1	.842***	.811***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2_P7	Pearson Correlation	.359*	.276	.258	.377*	.737***	.842***	1	.542***
	Sig. (2-tailed)	.018	.073	.094	.013	<,001	<,001		<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Persepsi (X2)	Pearson Correlation	.934***	.951***	.934***	.961***	.944***	.811***	.542***	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Loyalitas

Correlations

		X3_P1	X3_P2	X3_P3	X3_P4	X3_P5	X3_P6	X3_P7	Persepsi (X3)
X3_P1	Pearson Correlation	1	.965***	.965***	.926***	.859***	.380*	.918***	.952***
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	.012	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_P2	Pearson Correlation	.965***	1	1.000***	.960***	.918***	.511***	.979***	.989***
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_P3	Pearson Correlation	.965***	1.000***	1	.960***	.918***	.511***	.979***	.989***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_P4	Pearson Correlation	.926***	.960***	.960***	1	.978***	.483**	.938***	.975***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	.001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_P5	Pearson Correlation	.859***	.918***	.918***	.978***	1	.627***	.936***	.959***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_P6	Pearson Correlation	.380*	.511***	.511***	.483**	.627***	1	.675***	.591***
	Sig. (2-tailed)	.012	<,001	<,001	.001	<,001		<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X3_P7	Pearson Correlation	.918***	.979***	.979***	.938***	.936***	.675***	1	.989***
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Persepsi (X3)	Pearson Correlation	.952***	.989***	.989***	.975***	.959***	.591***	.989***	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

***. Correlation at 0.001(2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reabilitas	Keterangan

Motivasi	0,971	0,60	Realibel
Promosi jabatan	0,945	0,60	Realibel
Loyalitas	0,969	0,60	Realibel
Kinerja	0,986	0,60	Realibel

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			43
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.76536665
Most Extreme Differences	Absolute		.385
	Positive		.336
	Negative		-.385
Test Statistic			.385
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			<,001
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		<,001
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Multikulineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	-3.671	1.363		-2.694	.010		
	Persepsi (X1)	.907	.107	.668	8.505	<,001	.260	3.850
	Persepsi (X2)	.147	.082	.162	1.800	.080	.197	5.072
	Persepsi (X3)	.171	.093	.180	1.836	.074	.167	5.988

a. Dependent Variable: Persepsi (Y)

Uji Regresi linier berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.671	1.363		-2.694	.010		
	Persepsi (X1)	.907	.107	.668	8.505	<,001	.260	3.850
	Persepsi (X2)	.147	.082	.162	1.800	.080	.197	5.072
	Persepsi (X3)	.171	.093	.180	1.836	.074	.167	5.988

a. Dependent Variable: Persepsi (Y)

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.671	1.363		-2.694	.010		
	Persepsi (X1)	.907	.107	.668	8.505	<,001	.260	3.850
	Persepsi (X2)	.147	.082	.162	1.800	.080	.197	5.072
	Persepsi (X3)	.171	.093	.180	1.836	.074	.167	5.988

a. Dependent Variable: Persepsi (Y)

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.304	3	123.101	195.137	<,001[b]
	Residual	24.603	39	.631		
	Total	393.907	42			

a. Dependent Variable: Persepsi (Y)

b. Predictors: (Constant), Persepsi (X3), Persepsi (X1), Persepsi (X2)

Uji R

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968[a]	.938	.933	.79426

a. Predictors: (Constant), Persepsi (X3), Persepsi (X1), Persepsi (X2)

b. Dependent Variable: Persepsi (Y)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4984/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/5/2025

Medan, 16/5/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	:	Wahyu Ramadhan
NPM	:	2205160304
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

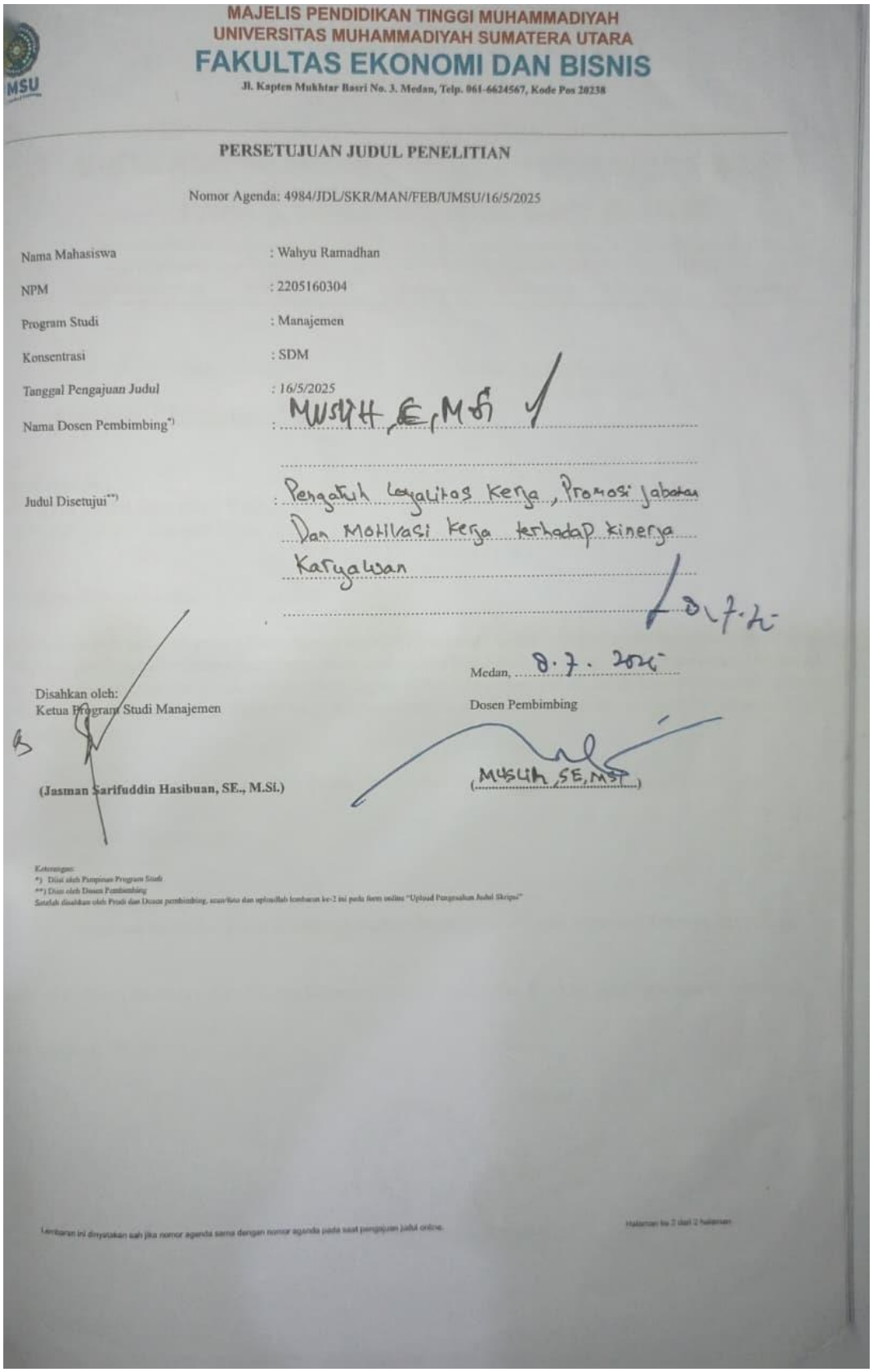
Identifikasi Masalah	:	Tidak semua karyawan bisa menunjukkan performa kerja yang optimal. Ada yang tampak kurang bersemangat, tidak fokus, atau bahkan tidak menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi seperti ini tentu menjadi tantangan bagi manajemen.Salah satu penyebab yang mungkin adalah kurangnya motivasi kerja.Di sisi lain, lingkungan kerja juga memegang peran penting. Suasana kantor yang tidak nyaman, hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, atau aturan yang terlalu kaku bisa membuat karyawan merasa tidak betah.
Rencana Judul	:	1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2. Pengaruh Kompensasi Dan Tunjangan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai 3. Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
Objek/Lokasi Penelitian	:	Pt.Bank Sumut Kantor Pusat

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Wahyu Ramadhan)

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4984/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/5/2025

Nama Mahasiswa : Wahyu Ramadhan
NPM : 2205160304
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 16/5/2025
Nama Dosen Pembimbing*) : MUSLIH, SE, MSi
Judul Disetujui**) : Pengaruh Loyalitas Kerja, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Medan, 8.7.2025

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

(MUSLIH, SE, MSi)

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

Halaman ke 2 dari 2 halaman

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

or : 467/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
piran : -
nal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 21 Sya'ban 1447 H
10 Februari 2026 M

ada **Yth.**
ak / Ibu Pimpinan
PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara
Jl. Yos Sudarso No.8, Glugur Kota
mpat

amu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

gan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam elesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1).** Adapun waktu penelitian di mulai dari tanggal 10 Februari 2026 ai 10 Maret 2026.

um mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut ah:

a : **Wahyu Ramadhan**
: **2205160304**
san : **Manajemen**
ester : **VIII (Delapan)**
l : **Pengaruh loyalitas kerja promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

kianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

lamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN : 0107087801

san :
Pertinggal

PLN

UIW SUMATERA UTARA
UP2D SUMATERA UTARA

Nomor : 0088/STH.01.04/F08090000/2026
Lampiran : 1 Set
Sifat : Segera - Biasa
Hal : Persetujuan Izin Riset

12 Februari 2026

Kepada

Yth. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JL. MUKHTAR BASRI NO. 3
MEDAN

Membalas surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor 467/II.3.AU/UMSU-05/F/2026 tanggal 10 Februari 2026 perihal Permohonan Pelaksanaan melakukan riset atas nama:

NO	NAMA	NPM	JURUSAN
1.	Wahyu Ramadhan	2205160304	Manajemen

Dengan ini kami beritahukan bahwa :

1. PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara dapat menerima Siswa/I Saudara untuk melaksanakan riset di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara mulai tanggal 10 Februari 2026 s.d 10 Maret 2026.
2. Dalam pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL), PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara hanya mengizinkan untuk tujuan Ilmu Pengetahuan dan tidak diperkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
3. Apabila dalam pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) tersebut dibutuhkan angka atau pun data keuangan yang menyangkut Rahasia Perusahaan tidak akan dilayani.
4. Selama Praktik Kerja Lapangan (PKL) tersebut Siswa/I harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara dan yang bersangkutan wajib menggunakan pakaian/ kemeja putih dan celana (tidak dibenarkan memakai celana ketat) rok warna gelap.
5. Untuk urusan Administrasi Saudara dapat menghubungi Sub Bagian Keuangan dan Umum PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan Terima Kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA PENGATUR DISTRIBUSI SUMATERA UTARA,

AFIF YASRI

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 1669/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lamp. : -
H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 27 Syawal 1447 H
15 April 2026 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk ***melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V,*** dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama	**: Wahyu Ramadhan**
N P M	: **2205160304**
Semester	: **VIII (Delapan)**
Jurusan	: **Manajemen**
Judul Skripsi	: **Pengaruh loyalitas kerja promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari ***Rabu 04 Februari 2026*** menerangkan bahwa:

Nama	: Wahyu Ramadhan
Konsentrasi	: Man. SDM
N .P.M.	: 2205160304
Tempat / Tgl.Lahir	: Medan, 10 November 2003
Alamat Rumah	: Jl Puyuh XIV No.241
JudulProposal	: Pengaruh Motivasi Kerja Promosi Jabatan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Sumatera Utara.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing: ***Muslih SE, M.Si***

Medan, Rabu 04 Maret 2026

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembimbing

Muslih SE, M.Si.

Pembanding

Dr. Irfan Nasution, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
a.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
NIDN. 0118127401

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama	: Wahyu Ramadhan
Npm	: 2205160304
Tempat Dan Tanggal Lahir	: Medan, 10 November 2003
Jenis Kelemin	: Laki – Laki
Kewarganegaraan	: Indonesia
Anak Ke	: 4 Dari 4 Bersaudara
Alamat	: Jl. Puyuh XIV No. 241
No. Telepon	: 081263811370
Email	: wr133584@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah	: Basril
Pekerjaan	: Wiraswasta
Nama Ibu	: Armaini
Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
Alamat	: Jl. Puyuh XIV No. 241

3. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD	: MIS Al - Quba
SMP	: SMP Nurul Islam Indonesia
SMA	: SMA Muhammadiyah 1 Medan
Perguruan tinggi	: universitas Muhammadiyah Sumatera utara

Medan, April 2026

Wahyu Ramadhan