

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT. Mikatasa Agung

Duvan Samudra Laisoka, Siti Mujanah, Achmad Yanu Alif Fianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

1262300020@surel.untag-sby.ac.id, sitimujanah@untag-sby.ac.id,

achmadyanu@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work performance assessment, loyalty and seniority on job promotions for employees in the logistics department of PT MIKATASA AGUNG. This type of research uses a quantitative approach with data sources, namely primary and secondary. Data collection used a questionnaire and the number of samples used was 63 employees with a sampling technique using saturated samples. The analysis tool used is Smart PLS v.4.0.9.7 with the SEM analysis method. The results of this research show that work performance has a significant positive influence on job promotion, Loyalty has an insignificant negative influence on job promotion and seniority has an insignificant positive influence on job promotion.

Keywords: Work Performance, Loyalty, Seniority, Position Promotion

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara penilaian prestasi kerja, loyalitas dan senioritas terhadap promosi jabatan pada karyawan dibagian logistik PT MIKATASA AGUNG. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data yaitu primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah Smart PLS v.4.0.9.7 dengan metode analisis SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan, Loyalitas berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap promosi jabatan dan senioritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap promosi jabatan.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Loyalitas, Senioritas, Promosi Jabatan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini memiliki persaingan sehingga dalam sebuah institusi maupu perusahaan dituntut terus menerus untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) agar lebih maju dan dapat mengembangkan diri salah satunya dengan promosi jabatan di tempat kerja. Dalam ruang lingkup PT MIKATASA AGUNG memiliki jenis metode perubahan untuk para karyawannya yaitu promosi. Promosi jabatan secara terbuka merupakan suatu metode yang objektif, transparan dan akuntabel guna membangun SDM karyawan PT MIKATASA AGUNG yang

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

berintegritas profesional, netral dan terbebas dari intervensi, memperkecil potensi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Menurut informasi yang didapati dari tempat penelitian yaitu dibagian logistik ada 6 orang karyawan yang memiliki kendala dalam promosi jabatan dimana kendala mereka memiliki kasus artinya tidak loyal dalam pekerjaan mereka atau kurang bertanggung jawab yang mengakibatkan mereka sulit untuk mendapatkan promosi jabatan pada waktu yang seharusnya.

Menurut Nitisemito, p. (2002, p. 134) promosi adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau anggota, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Setiap karyawan bercita-cita menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi, mencapai status yang lebih tinggi, dan sebagainya. Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan karyawan adalah promosi, karena dengan promosi karyawan mendapatkan apa yang diinginkan.

Faktor yang perlu diperhatikan terkait apakah karyawan PT MIKATSA AGUNG layak untuk mendapatkan promosi jabatan atau tidak dengan melihat dari prestasi kerja anggota tersebut. Proses yang akan dilakukan dalam mengevaluasi kinerja para karyawan sering disebut dengan penilaian prestasi kerja. Anggota yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat diketahui setelah ia melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga perusahaan dapat memberikan imbalan yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut.

Informasi yang diberikan oleh penilaian prestasi kerja dapat sangat membantu dalam membuat dan melaksanakan keputusan seperti promosi, kenaikan gaji, dan pemutusan hubungan kerja (Flippo, 1996, p. 84). Penilaian kinerja memainkan peran kunci dalam menentukan kesesuaian karyawan yang dipromosikan. Secara umum, karyawan yang menunjukkan keterampilan kepemimpinan dan banyak akal dipertimbangkan untuk dipromosikan ke posisi manajerial. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Badriyah, 2018, p. 136).

Faktor lain yang mempengaruhi promosi selain prestasi kerja adalah loyalitas. Loyalitas yang kuat merupakan fondasi yang berguna yang membantu perusahaan meningkatkan kualitasnya. Loyalitas juga dapat menentukan promosi, dan anggota terlama memiliki hak promosi tertinggi (Aryani & Rosinta, 2010). Di sisi lain, senioritas juga dapat menentukan promosi, dengan karyawan dengan masa kerja terlama yang paling memenuhi syarat untuk promosi (Breugh, 2011). Senioritas dapat dilihat semakin lama seseorang bekerja sehingga berada pada posisi yang lebih tinggi dari bawahannya. Senioritas juga tercermin dari usia dan riwayat kerja seseorang dalam perusahaan, dengan karyawan yang lebih tua lebih mungkin untuk naik ke posisi senior.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa promosi jabatan terjadi di PT MIKATASA AGUNG. Para karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus dan sesuai dengan bidangnya maka peluang untuk mendapatkan promosi jabatan akan lebih besar. Selain prestasi kerja bisa juga dilihat dari senioritas dan loyalitas menjadi suatu penilain dari promosi jabatan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan PT MIKATASA AGUNG". Pilihan peneliti untuk fokus pada bagian logistik dalam penelitian ini didorong oleh keinginan peneliti untuk memahami lebih dalam tentang pengaruh penilaian prestasi kerja, loyalitas, dan senioritas terhadap promosi jabatan dibagian logistik PT MIKATASA AGUNG. Peneliti percaya bahwa dengan memahami perubahan ini di bagian logistik, saya dapat memberikan wawasan yang lebih khusus dan berguna. Peneliti juga mendapatkan dukungan dan persetujuan dari pihak-pihak terkait di PT MIKATASA AGUNG untuk menjalankan penelitian ini di bagian logistik. Mereka melihat bahwa fokus penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi promosi di bagian tersebut. Peneliti yakin bahwa penelitian di bagian logistik dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan kebijakan promosi dan manajemen SDM di PT MIKATASA AGUNG. Dengan memahami pengaruh penilaian prestasi, loyalitas, dan senioritas, kita dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk pengembangan karier karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Promosi Jabatan

Hasibuan, p. (2017, p. 108) promosi adalah suatu perpindahan yang menaikkan wewenang dan tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga tanggung jawab, hak, status dan penghasilannya meningkat. Indikatornya yaitu Kejujuran, Disiplin, Kerja sama, Kecakapan, Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan, p. (2017, p. 112), prestasi kerja adalah pencapaian kerja yang dapat dijelaskan secara kualitas dan kuantitas dalam kerja yang efektif dan efisien. Indikatornya yaitu Kesetiaan, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerja sama, Kepemimpinan, Kepribadian, Tanggung jawab.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

Loyalitas

Menurut Hasibuan, p. (2017, p. 112), loyalitas karyawan adalah karyawan yang setia dalam melindungi perusahaan atau kelompoknya dari tindakan yang merugikan perusahaan atau kelompoknya, hal ini menunjukkan bahwa ia aktif terlibat dalam kegiatan perusahaan. Indikatornya yaitu Pengetahuan tentang pekerjaan, Inisiatif sendiri ditempat kerja, Kerjakan kreativitas, Ketaatan dan Kepatuhan.

Senioritas

Menurut Manullang (2011: 151), senioritas adalah lamanya karyawan bekerja di beberapa bagian perusahaan atau di beberapa posisi di perusahaan. Indikatornya yaitu Masa Kerja, Tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Oktadonna, Nabila (2020) yang berjudul "Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang" bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0, untuk pengujian pada uji F bahwa F hitung sebesar 8,787 dan F tabel sebesar 3,25 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pada prestasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang, Sedangkan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Penelitian Shalehoddin dan Kurnia (2020) yang berjudul "Analisis Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Mekasan" bertujuan untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. penelitian ini dilaksanakan mulai bulan april sampai bulan September 2020 di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 20 orang. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah "sampel jenuh" dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti yaitu 20 orang karyawan. Variabel Bebas (X1) kualitas hasil kerja, (X2) kuantitas hasil kerja, dan (X3) ketepatan waktu penyelesaian hasil kerja. Variabel terikat (Y) yaitu promosi jabatan. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu penyelesaian mempunyai

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

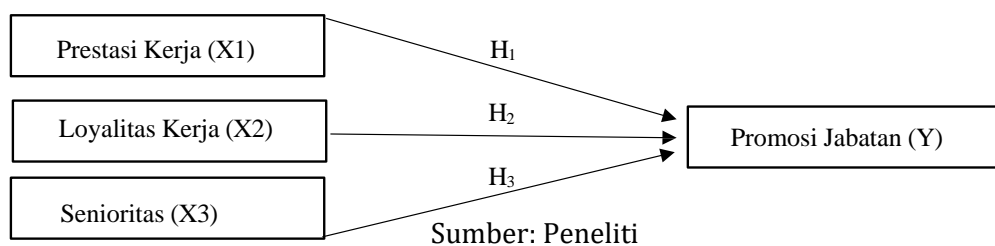
DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan, sedangkan kualitas hasil kerja tidak berpengaruh.

Penelitian Sanjaya dan Dicky (2022) yang berjudul “Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Pt. Sejahtera Indobali Trada Denpasar” Promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya peningkatan tersebut menimbulkan beberapa perubahan, diantaranya yaitu tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang semakin tinggi, serta pendapatan yang semakin besar dan diikuti oleh peningkatan fasilitas lainnya. Dengan demikian promosi jabatan mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Sampel penelitian adalah karyawan PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar yang diambil sebanyak 32 orang yaitu 30 % dari seluruh karyawan yang berjumlah 105 orang. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, korelasi, determinasi, F-test dan t-test. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Senioritas, prestasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. 2) Senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. 3) Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar.

MODEL PENELITIAN

Gambar 1 Model Hipotesis Penelitian



Hipotesis Penelitian

H1: Prestasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan

H2: Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan

H3: Senioritas berpengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, p. (2016, p. 13) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Besaran Sampel

Populasi terdiri dari semua komponen yang berkumpul bersama untuk membentuk suatu peristiwa, objek, atau orang yang memiliki ciri-ciri yang sama dan menjadi fokus penelitian karena dianggap sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT MIKATASA AGUNG yang ada di bagian logistik yang berjumlah 63 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2011, p. 81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dibagian logistik PT MIKATASA AGUNG.

Jenis dan Sumber Data

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari tanggapan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dibagian logistik PT MIKATASA AGUNG. Data sekunder ini merupakan data yang diperoleh dengan mencari buku, jurnal dan sumber bacaan lain yang berhubungan dengan topik penelitian penulis.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode atau cara yang dapat peneliti gunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi dan kuesioner.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas mengukur valid atau tidaknya suatu penelitian. Sebuah survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006, p. 52).

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah survey dianggap reliabel jika respon terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Teknik Analisis Data

Partial Least Squares (PLS)

Partial least squares merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut sebagai soft modelling karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Squares) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan analisis dasar yang digunakan untuk menggambarkan keadaan data secara umum seperti menjelaskan, meringkas, mereduksi, menyederhanakan, mengorganisasi dan menyajikan data kedalam bentuk yang tersusun dan teratur, sehingga mudah dibaca dan di pahami dapat disimpulkan (Wiyono, 2001).

Pengukuran Model (*Outer Model*)

Menurut Husein (2015:18) analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas, *Outer Loadings*

Berdasarkan nilai outer loadings dalam tabel 1 berikut, menunjukkan bahwa semua nilai diatas 0,7 yang artinya semua data diatas sudah valid.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

Tabel 1. Outer Loadings

Simbol Pernyataan	Pernyataan Variabel	Outer loadings
Prestasi (X1.1)	Kerja Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpaada <i>rework</i> dengan keluhan yang sama	0,839
Prestasi (X1.2)	Kerja Saya selalu mampu mencapai terget yang ditetapkan oleh instansi	0,857
Prestasi (X1.3)	Kerja Saya selalu hadir dan tidak pernah absen ataupun mangkir dari pekerjaan	0,826
Prestasi (X1.4)	Kerja Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu	0,793
Prestasi (X1.5)	Kerja Saya merasa tertantang dan bersemangat jika diberikan tugas yang sulit/beratoleh atasan	0,812
Prestasi (X1.6)	Kerja Saya yakin mampu menjaga Standard Operational Procedure (SOP) dan merawat peralatan kerja tanpa perintah atasan	0,794
Loyalitas (X2.1)	Saya akan melaksanakan apapun pekerjaan yang diberikan atasan saya	0,767
Loyalitas (X2.2)	Saya bersedia membantu rekan kerja, jika pekerjaan saya telah selesai	0,812
Loyalitas (X2.3)	Sebagai anggota saya bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yangmerugikan instansi	0,869
Loyalitas (X2.4)	Saya bersedia memberikan ide dan gagasan dalam menentukan kebijakan baru demi kemajuan instansi	0,832
Loyalitas (X2.5)	Saya bersedia belajar untuk memperluas pengetahuan berkaitan dengan bidang pekerjaan	0,853
Loyalitas (X2.6)	Saya bersedia menjaga kebersihan tempat kerja tanpa menunggu perintah dari atasan	0,820
Loyalitas (X2.7)	Saya mampu mengolah barang bekas ditempat kerja untuk dijadikan sesuatu yang bernilai ekonomis	0,780
Loyalitas (X2.8)	Sebagai anggota saya bersedia mengikuti aturan dan kebijakan instansi	0,806
Senioritas (X3.1)	Sebagai senior saya menolak jika diberikan pekerjaan yang biasa-biasa saja(pekerjaan rutin)	0,764
Senioritas (X3.2)	Saya selalu meminta pendapat dan saran kepada rekan kerja yang usianya lebih tua	0,817
Senioritas (X3.3)	Saya mampu membimbing anggota baru yang jabatannya lebih tinggi dari	0,869

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

	saya	
Senioritas (X3.4)	Dengan Pengalaman kerja yang saya miliki, saya siap dimutasi diposisi manapun dalam bidang pekerjaan saya	0,811
Senioritas (X3.5)	Saya mampu membantu atasan saya untuk bertugas membagi dan memonitor pekerjaan rekan kerja saya	0,872
Senioritas (X3.6)	Dengan masa kerja yang saya miliki, saya mampu bekerja tanpa petunjuk dari atasan	0,828
Promosi Jabatan (Y.1)	Instansi memberikan peluang promosi bagi anggota yang bekerja lebih lama	0,866
Promosi Jabatan (Y.2)	Saya yakin akan dipromosikan setelah tersertifikasi sebagai spesialis dibidang pekerjaan saya	0,791
Promosi Jabatan (Y.3)	Instansi memprioritaskan anggota untuk menduduki posisi yang lebih tinggi sesuai tingkat pendidikan yang dimiliki	0,815
Promosi Jabatan (Y.4)	Instansi memberikan peluang promosi bagi anggota yang berprestasi	0,860
Promosi Jabatan (Y.5)	Anggota yang disiplin layak dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi	0,895
Promosi Jabatan (Y.6)	Dengan kemampuan kepemimpinan yang saya miliki, saya yakin akan mendapat posisi yang lebih tinggi di tempat kerja	0,857
Promosi Jabatan (Y.7)	Saya mampu bekerja sama dalam tim maupun devisi lainnya demi tercapainya visi misi ditempat kerja	0,711

Construct Reliability And Validity

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average extracted (AVE)	variance
Prestasi (X1)	Kerja0,904	0,925	0,673	
Loyalitas (X2)	0,934	0,942	0,669	
Senioritas (X3)	0,913	0,929	0,685	

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

Promosi Jabatan	0,924	0,939	0,688
-----------------	-------	-------	-------

(Y)

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel nilai construct reliability dan validity ada cronbachs alpha yang nilainya di atas 0,7, composite reliability nilainya diatas 0,7 dan AVE yang nilai variabelnya diatas 0,5 yang artinya data sudah baik.

Boostrapping – Pengujian Hipotesis

Tabel 3. *Boostrapping* – Pengujian Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Prestasi Kerja (X1) -> Promosi Jabatan (Y)	0,678	3,436	0,001
Loyalitas (X2) -> Promosi Jabatan (Y)	-0,294	1,185	0,236
Senioritas (X3) -> Promosi Jabatan (Y)	0,052	0,246	0,806

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Prestasi kerja terhadap promosi jabatan diperoleh nilai koefisien regresi (original sample) sebesar 0,678 dan p value 0,001 <0,05 mengartikan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan, jadi H1 yang menyatakan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan terbukti atau diterima.
2. Pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan menunjukkan koefisien regresi sebesar -0,294 dan p value 0,236 >0,05 mengartikan bahwa loyalitas berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap promosi jabatan, jadi H2 yang menyatakan loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan tidak terbukti atau ditolak.
3. Pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan koefisien 0,052 dan p value 0,806 >0,05 mengartikan bahwa senioritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap promosi jabatan jadi H3 yang menyatakan senioritas berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan tidak terbukti atau ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Mikatasa Agung dibagian logistik, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hamzah (2013) pada karyawan PT pembangunan perumahan DVO III

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

Surabaya yang menyatakan prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Pimpinan bagian logistik perlu mendorong peningkatan kinerja karyawan yang dipimpinnya untuk terus berprestasi atau berkinerja baik selain itu pimpinan logistik juga perlu melakukan penilaian kinerja karyawannya dengan baik dan benar sehingga promosi jabatan para karyawannya dapat berjalan dengan baik. Begitu juga dengan karyawan PT Mikatasa Agung dibagian logistik hendaknya mempertahankan kebijakan mutu kerja pada instansi dan lebih termotivasi dalam bekerja agar tetap layak untuk dipromosikan.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Mikatasa Agung, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Subroto et. al (2023) pada PT Sas Kreasindo Utama Tegal yang menyatakan loyalitas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Direkomendasikan kepada atasan dibagian logistik supaya boleh memberikan dorongan agar anggotanya loyal dalam bekerja dan anggota lebih meningkatkan loyalitas kepada atasannya agar tetap layak untuk dipromosikan.

Pengaruh Senioritas Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa senioritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada anggota polisi dibagian logistik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Firman (2017) pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Daan Mogot yang menyatakan senioritas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan. Dalam hal ini anggota polisi dibagian logistik lebih terdorong lagi untuk meningkatkan kinerja dan kepedulian agar anggota yang senior pun bisa ada tempat dan layak untuk dipromosikan. Begitu juga dengan pimpinannya agar bisa mendorong anggota yang senior agar bisa naik jabatan atau dapat dipromosikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa Prestasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Promosi Jabatan pada karyawannya. Peneliti menyimpulkan dengan dalam satu bidang saja karyawan yang memiliki prestasi kerja sudah cukup untuk dipromosikan karena yang berprestasi memiliki motivasi kerja, mutu kerja dan kinerja yang baik serta pendidikan. Loyalitas tidak memiliki pengaruh terhadap Promosi Jabatan pada karyawannya. Peneliti menyimpulkan jika hanya dengan loyalitas saja belum cukup untuk dipromosikan karena karyawan yang loyal dan memiliki kepedulian belum tentu memiliki prestasi yang baik. Sedangkan Senioritas tidak memiliki pengaruh terhadap Promosi Jabatan pada karyawannya. Peneliti menyimpulkan jika hanya dengan senioritas dalam satu bidang saja belum cukup untuk dipromosikan karena

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

anggota yang senior pun belum tentu memiliki prestasi yang baik. Saran menyajikan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut. Kesimpulan dan saran ditulis dalam bentuk paragraf, bukan nomor.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang peneliti sampaikan dalam penelitian ini adalah pada bagian Prestasi Kerja, pihak karyawan bagian logistik hendaknya mempertahankan kebijakan mutu kerja pada instansi dan lebih termotivasi dalam bekerja agar tetap layak untuk dipromosikan. Lalu pimpinan instansi sebaiknya dalam melakukan promosi jabatan agar bisa menggabungkan ketiga unsur antara prestasi kerja, loyalitas dan senioritas supaya hasilnya lebih efektif dan efisien agar kedepannya instansi dan anggotanya bisa lebih baik dan lebih maju. Selanjutnya bagi penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan variabel lainnya, seperti: kejujuran, disiplin, kompetensi, kecakapan, kepemimpinan dan faktor lain yang dapat mempengaruhi keputusan promosi jabatan agar memperluas ruang lingkup penelitian.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 439 - 451 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6856

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berupa jurnal ilmiah:

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat. (2017). Kompetensi karyawan, emotional quotient dan self efficacy pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen.*, 17(1), 1-199.
- Aryani, D., & Rosinta, F. (2010). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan dalam membentuk loyalitas pelanggan. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi.*, 17(2), 1-10.
- Breaugh, J. A. (2011). Modeling the managerial promotion process. *Journal of Managerial Psychology*, 26(4).
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2018). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen.*, 5(02), 1-10.

Pustaka berbentuk buku:

- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka.
- Flippo, Edwin. (1996). *Manajemen Personalia* Edisi 2. Erlangga.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling, model Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Wiyono, B. Budi. (2001). *Statistik Pendidikan: Buku Ajar Mata Kuliah. Statistik*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Malang.