

# Pengaruh Senioritas, Loyalitas, dan Promosi Jabatan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sinar Bukit Jayaland

Verdia Ade Kharisma\*, Hasan Ubaidillah

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

**Abstrak:** Senioritas, loyalitas, dan prestasi kerja cukup berpengaruh tinggi terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Sinar Bukit Jayaland. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh senioritas, loyalitas, dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Penelitian ini dilakukan di PT Sinar Bukit Jayaland. Pengambilan sampel dari populasi penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel Proporsional Random Sampling, sebanyak 136 responden. Analisis regresi linier berganda adalah teknik yang dipakai pada penelitian dan ditemukan loyalitas, prestasi kerja, dan senioritas berkorelasi positif dengan promosi jabatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dan hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan semua item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial, variabel senioritas ((X1), loyalitas (X2), dan prestasi kerja(X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel promosi jabatan (Y). Secara simultan variabel senioritas (X1), loyalitas (X3), dan prestasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel promosi jabatan (Y).

**Kata Kunci:** senioritas, loyalitas, prestasi kerja, promosi jabatan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v1i1.78>

\*Correspondence: Verdia Ade Kharisma

Email: [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)

Received: 12-01-2022

Accepted: 17-02-2022

Published: 26-03-2022



**Copyright:** © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** Seniority, loyalty, and work performance are quite influential on the promotion of employees at PT. Jayaland Hills Rays. This study aims to determine the effect of seniority, loyalty, and job performance on promotion. This research was conducted at PT Sinar Bukit Jayaland. Sampling from the population of this study was carried out by using proportional random sampling technique, with a total of 136 respondents. Multiple linear regression analysis is the technique used in this research and found that loyalty, job performance, and seniority are positively correlated with promotion. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. And the results of the validity test and reliability test showed that all items in the questionnaire were declared valid and reliable. The results of hypothesis testing show that partially seniority ((X1), loyalty (X2), and work performance (X3) variables have a significant effect on job promotion variables (Y). Simultaneously, seniority (X1), loyalty (X3), and work performance (X3) has a significant effect on the variable of promotion (Y).

**Keywords:** seniority, loyalty, job performance, position promotion

## Pendahuluan

Senioritas adalah lama masa kerja karyawan di perusahaan yang diakui prestasinya oleh perusahaan terkait dengan jabatannya. Menurut Sari (2015) menyatakan bahwa senioritas merupakan asal kata dari senior, yang berposisi sebagai tingkat parameter dari satu terhadap suatu yang sepadan (Sari, 2015). Senioritas berkaitan dengan pengalaman kerja serta masa kerja karyawan dapat menunjang promosi dari karyawan itu sendiri. Dengan pengalaman kerja yang telah mereka miliki karyawan bersedia untuk dipindahkan diposisi yang lebih tinggi. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan menjadikan karyawan tersebut lebih cekatan karena sudah sangat paham dan mengerti tentang tugas yang dikerjakan karena sudah berpengalaman pada pekerjaan yang serupa sebelumnya. Sedangkan menurut (Lazaridi, 2012) tradisi Jepang meyakini bahwa karyawan senior memiliki pengalaman yang lebih banyak sehingga karyawan diyakini akan lebih bijaksana dalam mengembangkan cara berpikir berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang telah didapat selama bertahun-tahun (Lazaridi, 2012). Ada pula indikator- indikator menurut (Wahyudi dalam Tampani, 2016) yakni usia pengalaman, masa kerja (Tampani, 2016).

Loyalitas atau kesetiaan dan kepatuhan karyawan pada perusahaan. Loyalitas merupakan suatu sikap rela berkorban demi kepuasan dari pihak lain, yang muncul oleh adanya keinginan untuk setia dan memperbaiki pekerjaan, kelompok, atasan maupun perusahaannya (Agyeiwaah, 2022; Bahadur, 2018; Khuong, 2020; Qudah, 2018; Salameh, 2023; Yao, 2019). Karyawan yang memiliki ketaatan yang kuat, memiliki loyalitas tinggi dapat meningkatkan peluang promosi jabatan (Al-Hawari, 2021; Bahadur, 2020; Book, 2019; Dhir, 2020; Nadeak, 2020). Hal tersebut disebabkan oleh loyalnya waktu jam kerja terhadap perusahaan untuk meningkatkan tanggung jawab maupun pengabdian. Sedangkan menurut (Hamzah dkk, 2013) loyalitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, karena karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi dianggap mampu memberikan hasil yang maksimal (Hamzah et al., 2013). Selain itu dengan adanya ketaatan, kepatuhan dan kedisiplinan dari karyawan terhadap perusahaan, maka akan memberi kemudahan untuk tercapainya suatu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Menurut (Saydam, 2011) terdapat berbagai indikator loyalitas karyawan yakni ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran (Saydam, 2011).

Prestasi kerja merupakan hasil capaian kerja seorang karyawan yang dilihat dari karakteristik pribadinya terhadap perannya dalam pekerjaannya. Atau penilaian tersendiri dari hasil kerja dalam menjalankan dan meningkatkan program kerja yang ada di perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2009) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Karyawan yang memiliki inisiatif yang baik memiliki loyalitas tinggi dapat meningkatkan peluang promosi jabatan (Aboobaker, 2020; Benraïss-Noailles, 2021; Cachón-Rodríguez, 2021; Papparoidamis,

2019; Tomic, 2018). Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kinerja karyawan yang ada (Mandiangan dan Rahyuda, 2015; Mandiangan & Rahyuda, 2015). Selain itu dengan adanya rasa kesetiaan dari karyawan terhadap karyawan lainnya dan perusahaan, akan membawa rasa nyaman dalam bekerja dan memberikan kemudahan dalam mencapai tujuan kesuksesan perusahaan.

Promosi jabatan merupakan suatu bentuk peningkatan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Menurut (Siagian, 2010) promosi jabatan dimaksudkan apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi (Hasibuan, 2013). Pemberian promosi kepada seorang pegawai, berarti bahwa pegawai tersebut menerima posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi suatu badan usaha. Kesempatan bagi setiap karyawan untuk di promosikan berdasarkan atas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja, sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai (Hasibuan, 2013; Hasibuan, n.d.).

## Metode

Pada penelitian ini, lokasi penelitian akan dilaksanakan di di PT Sinar Bukit Jayaland yang berlokasi di Jl Raya Kenongo no 16 Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.

### 1. Definisi Operasional

#### a) Senioritas

Senioritas adalah lama masa kerja karyawan di perusahaan yang diakui prestasinya oleh perusahaan terkait dengan jabatannya.

#### b) Loyalitas

Loyalitas merupakan suatu sikap rela berkorban demi kepuasan dari pihak lain, yang muncul oleh adanya keinginan untuk setia dan memperbaiki pekerjaan, kelompok, atasan maupun perusahaannya.

#### c) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil capaian kerja seorang karyawan yang dilihat dari karakteristik pribadinya terhadap perannya dalam pekerjaannya. Atau penilaian tersendiri dari hasil kerja dalam menjalankan dan meningkatkan program kerja yang ada di perusahaan.

#### d) Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan suatu bentuk peningkatan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

## 2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan senioritas, loyalitas, prestasi kerja. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yakni promosi jabatan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sinar Bukit Jayaland sebanyak 205 populasi sudah termasuk pimpinan.

Pengambilan sampel dari populasi penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel *Proporsional Random Sampling*, menurut Sugiyono Proporsional Random Sampling yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi, yaitu sebanyak 136 responden.

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif merupakan data berbentuk numerik (angka), atau data kualitatif yang berupa nomor, digunakan pada penelitian ini. Jenis penelitian ini merupakan yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini berasal dari data responden mengenai Pengaruh Senioritas, Loyalitas, dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sinar Bukit Jayaland. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari PT. Sinar Bukit Jayaland yang meliputi struktur organisasi, *company* profil, visi misi, beserta jumlah karyawan.

Instrumen penelitian merupakan perangkat yang dapat diterapkan untuk mengumpulkan, menganalisis serta mengevaluasi data dari responden yang semuanya memakai pola pengukuran yang serupa. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan kuisioner, yang berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada pengujian ini menggunakan program aplikasi *SPSS Statistic*.

Berdasarkan kerangka berfikir dan deskripsi teoritis yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian dapat ditarik sebagai berikut :

H1= Senioritas berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland.

H2= Loyalitas pengaruh terhadap promosi jabatan PT. Sinar Bukit Jayaland.

H3= Prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan PT. Sinar Bukit Jayaland.

H4= Senioritas, loyalitas, dan prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan PT. Sinar Bukit Jayaland.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Analisis Data

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a) Uji Validitas

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel	Item	r hitun g	r Tabel	Sig.	Keterangan
Senioritas	X <sub>1.1</sub>	0,661	0,166	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,689	0,166	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,837	0,166	0,000	Valid
Loyalitas	X <sub>2.1</sub>	0,634	0,166	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,704	0,166	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,769	0,166	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,652	0,166	0,000	Valid
Prestasi Kerja	X <sub>3.1</sub>	0,664	0,166	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,673	0,166	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,496	0,166	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,564	0,166	0,000	Valid
Promosi Jabatan	Y <sub>1.1</sub>	0,580	0,166	0,000	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,613	0,166	0,000	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,795	0,166	0,000	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,688	0,166	0,000	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,547	0,166	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada tabel diatas uji validitas pada semua variabel menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel yang nilainya sebesar 0.166, artinya bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid atau layak digunakan untuk mengukur data pada penelitian ini. (Sugiyono, 2009:172) menyatakan bahwa instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016).

##### b) Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cut Off	Keterangan
Senioritas	0,721	>0,06	Reliabel
Loyalitas	0,634	>0,06	Reliabel

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cut Off	Keterangan
Prestasi Kerja	0,652	>0,06	Reliabel
Promosi Jabatan	0,646	>0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 2. hasil uji reliabilitas pada data penelitian ini, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk keempat variabel lebih besar dari 0.60, artinya bahwa semua variabel reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardize d Residual
N			136
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	.0000000
		Std. Deviation	.95886186
Most	Extreme	Absolute	.059
Differences		Positive	.059
		Negative	-.058
Test Statistic			.059
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Dari hasil pengolahan data pada tabel 3. diatas diketahui bahwa nilai *Asym-sig (2-tailed)* untuk residual sebesar 0.200 lebih besar dari alpha 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data dari variabel yang diteliti mengikuti pola distribusi normal. Hal ini berarti bahwa asumsi klasik pertama sudah terpenuhi dan model layak digunakan sebagai alat analisa data.

**b) Uji Multikolonieritas**

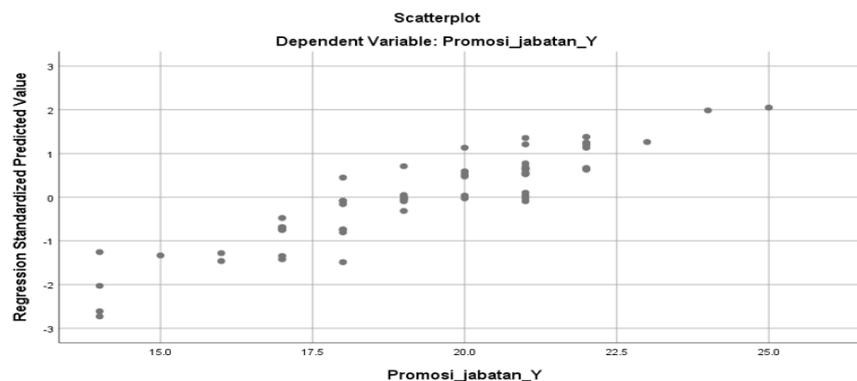
**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.144	1.102		4.197	.000		
	SENIORITAS	.268	.153	.479	2.842	.000	.692	1.107
	LOYALITAS	.327	.214	.368	2.941	.002	.621	1.661
	PRESTASI	.246	.048	.401	2.219	.004	.904	1.418
	KERJA							

a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

Dari tabel 4. hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki VIF kurang dari 10 sehingga tidak terdapat multikolinieritas atau terima  $H_0$ .

**c) Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 1.** Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas atau  $H_0$  diterima sehingga data penelitian ini dapat digunakan untuk melakukan uji regresi linier berganda dengan baik.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5.** Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	6.144	1.102		4.197	.000		
	SENIORITAS	.268	.153	.479	2.842	.000	.692	1.107
	LOYALITAS	.327	.214	.368	2.941	.002	.621	1.661
	PRESTASI KERJA	.246	.048	.401	2.219	.004	.904	1.418

a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN  
 Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Dari hasil uji regresi linier berganda diatas dapat disusun persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = 6,144 + 0,268 X_1 + 0,327 X_2 + 0,246 X_3$$

#### B. Pengujian Hipotesis

##### a) Uji Parsial (uji t)

**Tabel 6.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	6.144	1.102		4.197	.000		
	SENIORITAS	.268	.153	.479	2.842	.000	.692	1.107
	LOYALITAS	.327	.214	.368	2.941	.002	.621	1.661
	PRESTASI KERJA	.246	.048	.401	2.219	.004	.904	1.418

a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

Berdasarkan tabel 6. diatas menunjukkan hasil uji parsial dengan keterangan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama: Diketahui nilai t hitung 2,842 sedangkan t tabel sebesar 1,65630. Maka t hitung > t tabel (2,842 > 1,65630) dan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu senioritas (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan.

2. Hipotesis kedua: Diketahui nilai t hitung 2,941 sedangkan t tabel sebesar 1,65630. Maka t hitung >t tabel (2,941>1,65630) dan dengan nilai signifikan sebesar 0,002 dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu loyalitas (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan.
3. Hipotesis ketiga: Diketahui nilai t hitung 2,219 sedangkan t tabel sebesar 1,65630. Maka t hitung >t tabel (2,219>1,65630) dan dengan nilai signifikan sebesar 0,004 dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu prestasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan.

**b) Uji Simultan (uji F)**

**Tabel 7.** Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853.169	3	426.585	92.981	.000 <sup>b</sup>
	Residual	445.021	132	4.588		
	Total	1298.190	135			

a. Dependent Variable: Promosi\_jabatan\_Y

b. Predictors: (Constant), Prestasi\_kerja\_x3, Senioritas\_x1, Loyalitas\_x2

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan  $Df_1 = 3$  dan  $Df_2 = 97$  pada alpha sebesar 5% diperoleh F Tabel sebesar 2,755 sedangkan F hitungnya diperoleh sebesar 92,981 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ,  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel senioritas, loyalitas, dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan PT Sinar Bukit Jayaland.

**c) Koefisien Determinasi**

**Tabel 8.** Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.845	.837		.982

a. Predictors: (Constant), Prestasi\_kerja\_x3, Senioritas\_x1, Loyalitas\_x2  
 b. Dependent Variable: Promosi\_jabatan\_Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing- masing variabel senioritas, loyaitas, prestasi kerja hasilnya menunjukkan bahwa adanya nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,919 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antar variabel bebas dengan variabel terikat.

## Simpulan

### 1. Pengaruh Senioritas ( $X_1$ ) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa senioritas( $X_1$ ) berpengaruh terhadap promosi jabatan(Y). Hasil dari analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan menjadikan karyawan tersebut lebih cekatan karena sudah sangat paham dan mengerti tentang tugas yang dikerjakan karena sudah berpengalaman pada pekerjaan yang serupa sebelumnya.

Hasil penelitian tersebut seiring dengan penelitian Azyyati umi Hariyanti I dan Gusti Ayu Ketut Giantari (2019) dengan judul Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja Dan Senioritas Terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto Ltd di Bali. Hasil penelitian menghasilkan bukti bahwa senioritas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Hariyanti & Giantari, 2019).

### 2. Pengaruh Loyalitas ( $X_2$ ) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa variabel Loyalitas ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) PT. Sinar Bukit Jayaland. Hal ini dapat didukung dari tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki ketaatan yang kuat, maka semakin tinggi loyalitas dapat meningkatkan peluang promosi jabatan. Hal tersebut disebabkan oleh loyalnya waktu jam kerja terhadap perusahaan untuk meningkatkan tanggung jawab maupun pengabdianya. Selain itu dengan adanya ketaatan, kepatuhan dan kedisiplinan dari karyawan terhadap perusahaan, maka akan memberi kemudahan untuk tercapainya suatu tujuan yang akan dicapai di PT Sinar Bukit Jayaland dan sudah sesuai dengan porsi kriteria promosi jabatan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Sandra Wijayanti sungkono dan IGA Manuati Dewi (2017) yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja, Loyaitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group (Sungkono & Dewi, 2017). Hasil penelitian menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Bandung.

### 3. Pengaruh Prestasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa variabel Prestasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) pada PT. sinar Bukit Jayaland. Hal ini didukung dengan adanya pernyataan bahwa responden bahwa karyawan yang memiliki inisiatif yang baik, semakin tinggi loyalitas maka dapat meningkatkan peluang promosi jabatan. Selain itu dengan adanya rasa kesetiaan dari karyawan terhadap karyawan lainnya dan perusahaan, akan membawa rasa nyaman dalam bekerja dan memberikan kemudahan dalam mencapai tujuan kesuksesan di PT Sinar Bukit Jayaland.

Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Prestasi Kerja (X1) maka akan berdampak dalam peningkatan Promosi Jabatan (Y), dengan kata lain semakin meningkatnya Prestasi Kerja maka akan ada peningkatan Promosi Jabatan. Pengaruh Prestasi Kerja ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2014) Prestasi Kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan, 2013). Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian Amalia Purwaningsih dan Betty Darmajaya dengan judul Pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan. Hasil penelitian menghasilkan bukti bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung (Purwaningsih & Darmajaya, 2014).

#### **4. Pengaruh Senioritas (X1), Loyalitas (X2), dan Prestasi Kerja (X3) Terhadap Promosi Jabatan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa secara bersama-sama variabel Senioritas (X1), Loyalitas (X2), dan Prestasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) pada PT. Sinar Bukit Jayaland, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh ketiga variabel bebas yang telah dikemukakan di atas secara bersama-sama.

Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian dengan judul Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja Dan Senioritas Terhadap promosi jabatan pada PT. Pacto Ltd di Bali. Hasil penelitian menghasilkan bukti bahwa senioritas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. Hasil penelitian menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Bandung.

Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan. Hasil penelitian menghasilkan bukti bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Bank Panin Bandar Lampung.

## **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Senioritas (X1) mampu memberikan pengaruhnya pada Promosi Jabatan (Y) PT Sinar Bukit Jayaland.
2. Loyalitas (X2) mampu memberikan pengaruhnya pada Promosi Jabatan (Y) PT Sinar Bukit Jayaland

3. Prestasi Kerja (X3) mampu memberikan pengaruhnya pada Promosi Jabatan (Y) PT Sinar Bukit Jayaland
4. Senioritas (X1), Loyalitas (X2), dan Prestasi Kerja (X3) mampu memberikan pengaruhnya dengan bersamaan pada Promosi Jabatan (Y) PT Sinar Bukit Jayaland

## Daftar Pustaka

- Aboobaker, N. (2020). Workplace spirituality and employee loyalty: an empirical investigation among millennials in India. *Journal of Asia Business Studies*, 14(2), 211–225. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0089>
- Agyeiwaah, E. (2022). How does employee commitment impact customers' attitudinal loyalty? *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5(2), 350–376. <https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2020-0169>
- Al-Hawari, M. A. (2021). Does employee willingness to take risks affect customer loyalty? A moderated mediation examination of innovative behaviors and decentralization. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(5), 1746–1767. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2020-0802>
- Bahadur, W. (2018). Effect of employee empathy on customer satisfaction and loyalty during employee–customer interactions: The mediating role of customer affective commitment and perceived service quality. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1491780>
- Bahadur, W. (2020). Investigating the Effect of Employee Empathy on Service Loyalty: The Mediating Role of Trust in and Satisfaction with a Service Employee. *Journal of Relationship Marketing*, 19(3), 229–252. <https://doi.org/10.1080/15332667.2019.1688598>
- Benraïss-Noailles, L. (2021). Employer brand equity effects on employees well-being and loyalty. *Journal of Business Research*, 126, 605–613. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.002>
- Book, L. (2019). The effects of leadership satisfaction on employee engagement, loyalty, and retention in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 18(3), 368–393. <https://doi.org/10.1080/15332845.2019.1599787>
- Cachón-Rodríguez, G. (2021). Sustainability actions, employee loyalty, and the awareness: The mediating effect of organization legitimacy. *Managerial and Decision Economics*, 42(7), 1730–1739. <https://doi.org/10.1002/mde.3340>
- Dhir, S. (2020). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling. *Personnel Review*, 49(8), 1695–1711. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>
- Hamzah, F.M., Musadieg, M.A., dan Hakam, M.S. Pengaruh Senioritas dan Loyalitas kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 2013.

- Hariyanti, A. U., & Giantari, I. G. A. K. Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Pacto Ltd Di Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4504, 2019.
- Hasibuan, M, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', PT. Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- Khuong, M. N. (2020). The impacts of human resource management practices on employees' motivation and loyalty. *Management Science Letters*, 10(11), 2673–2682. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.025>
- Lazaridi, Kristina. Particularities of Japanese Management. *Journal of Business*, 1(2): pp:29-34, 2012.
- Mandiangan, E. F., dan Rahyuda, A.G. Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas kerja terhadap Promosi jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali, 2015.
- Mangkunegara, PA, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, Indonesia, 2009.
- Nadeak, B. (2020). Motivation and hrm factors relation to the employee loyalty. *Polish Journal of Management Studies*, 22(2), 261–276. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.22.2.18>
- Paparoidamis, N. G. (2019). Building Customer Loyalty in Intercultural Service Encounters: The Role of Service Employees' Cultural Intelligence. *Journal of International Marketing*, 27(2), 56–75. <https://doi.org/10.1177/1069031X19837950>
- Purwaningsih, A., & Darmajaya, B. M. J. B. (2017). Informatics and Business Institute Darmajaya 14. In Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu (Vol. 3, Issue 1), 2014.
- Qudah, N. F. Al. (2018). Transformational training programs and quality orientation of employees: Does employees' loyalty matter? *Sustainability (Switzerland)*, 10(2). <https://doi.org/10.3390/su10020465>
- Salameh, A. A. (2023). Does employer branding facilitate the retention of healthcare employees? A mediation moderation study through organisational identification, psychological involvement, and employee loyalty. *International Journal of Hospitality Management*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103414>
- Sari, Dewi Comala. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Dosen di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan. *Jurnal Ilmiah Research Sains*, 1(3), 1-10, 2015.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan, 2011.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2009.

- 
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet, 2016.
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group. 6(4), 2017.
- Tampani, Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Tvri Lampung, Skripsi, Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung, 2016.
- Tomic, I. (2018). An empirical study of employee loyalty, service quality, cost reduction and company performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 31(1), 827–846. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1456346>
- Yao, T. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>