p-ISSN: 2085-7993
e-ISSN: 2580-3239
Volume 18 No. 02, November 2019

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN SENIORITAS TERHADAP PROMOSI JABATAN
(Survei Pada Bagian Manajemen PT Pan Asia Jaya Abadi Unit Garment)

Ratih Hadiantini, Yuliana Sylviani, Ayu Nike Retnowati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
Email : ratih.hadiantini@unibi.ac.id yulianasylvianii@gmail.com, anr3515@unibi.ac.id

Abstrak

Berdasarkan fenomena pada perusahaan PT. Pan Asia Jaya Abadi yaitu memiliki penurunan promosi jabatan hal ini diakibatkan kurangnya prestasi kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi promosi jabatan. Dimana sistem promosi jabatan saat ini adalah terletak berdasarkan prestasi kerja karyawan dan senioritas, sedangkan karyawan pada bagian manajemen unit garment PT Pan Asia Jaya Abadi lebih memiliki senioritas namun dalam prestasi kerja kurang baik sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran prestasi kerja dan senioritas terhadap promosi jabatan serta besaran pengaruh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah bagian manajemen unit garmen PT Pan Asia Jaya Abadi, dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa prestasi kerja berpengaruh sebesar 61,4% terhadap promosi jabatan, sementara senioritas berpengaruh sebesar 33,8% terhadap promosi jabatan, secara simultan prestasi kerjs dan senioritas berpengaruh sebesar 80,6% promosi jabatan.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Senioritas, Promosi Jabatan

Abstract

Based on the phenomenon at the company PT. Pan Asia Jaya Abadi, which has a decrease in promotions, this is due to a lack of employee performance so that it can affect promotions. Where the current promotion system is based on employee performance and seniority, while employees in the garment unit management section of PT Pan Asia Jaya Abadi have more seniority but in poor work performance resulting in less than optimal employee performance. This study aims to determine the description of work performance and seniority on promotions and the magnitude of the influence. The method used in this research is descriptive method and verification method with a quantitative approach. The population in this study is the management of PT Pan Asia Jaya Abadi garment unit, with a total sample of 53 people with saturated sampling technique. Based on the results of the study, it is known that work performance has an effect of 61.4% on promotions, while seniority has an effect of 33.8% on promotions, simultaneously work performance and seniority have an effect of 80.6% on promotions.

Keywords*: Job Performance, Seniority, Promotion*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan pasti memiliki banyak upaya yang dilakukan demi meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan, dengan harapan agar semua tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai secara maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan pemimpin perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya ialah melakukan program promosi jabatan. Sistem promosi memainkan peran sebagai katalis dan secara

p-ISSN: 2085-7993
e-ISSN: 2580-3239
Volume 18 No. 02, November 2019

efektif dapat mengubah sumber menjadi hasil (Naeem, 2013). Promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan setiap karyawan menjadikan promosi jabatan sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu diharapkan (Setiawan & Sariyathi, 2013).

Sistem promosi jabatan di beberapa perusahaan secara umum dilakukan berdasarkan prestasi kerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan diprioritaskan dalam promosi jabatan. Sebelum memberikan keputusan promosi, atasan hendaknya melakukan penilaian prestasi kerja seobyektif mungkin dan menjujung tinggi keadilan dalam memberikan penilaian. Ketidakjelasan sistem promosi jabatan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja karyawan (Latif et al., 2011). Rani (2012) menyebutkan bahwa prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan, dimana dengan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang seorang karyawan untuk dipromosikan. Seorang karyawan dapat dipromosikan selama karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya (Purnama, 2011). Penelitian lain oleh Fernandes dan Vijay (2012) yang menyatakan bahwa hasil penilaian prestasi kerja dapat menentukan promosi, dimana manajemen melihat seberapa besar prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Selain prestasi kerja, senioritas juga menjadi faktor yang cukup penting bagi sebuah perusahaan dalam promosi jabatan. Senioritas juga dapat dianggap sebagai cara absah untuk melakukan promosi karena senioritas menghindari masalah-masalah dan sikap memihak manajemen yang memberikan kepada karyawan yang difavoritkan kesempatan pertama untuk promosi. Senioritas menghemat waktu, mudah, dan cara yang tidak menyakitkan untuk membuat keputusan promosi. Biasanya ada korelasi antara senioritas dan kinerja. Sampai pada titik tertentu, para karyawan pada umumnya menjadi lebih kompeten dipekerjaannya manakala mereka menimba pengalaman. Senioritas mengimbali karyawan loyal yang telah bekerja keras selama beberapa tahun untuk menghasilkan produk dan jasa perusahaan.

Perusahaan PT. Pan Asia Jaya Abadi memiliki penurunan promosi jabatan karena hal ini diakibatkan kurangnya prestasi kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi promosi jabatan. Adapun berdasarkan hasil wawancara karyawan bag. Manajemen terdapat fenomena yang muncul terkait dengan promosi jabatan khususnya pada unit garment PT Pan Asia Jaya Abadi. Dimana sistem promosi jabatan saat ini adalah terletak berdasarkan prestasi kerja karyawan dan senioritas, sedangkan karyawan pada bagian manajemen unit garment PT Pan Asia Jaya Abadi ini memiliki prestasi kerja yang kurang baik sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang kurang optimal. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul penelitian **"Pengaruh Prestasi Kerja dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan (Survei pada bagian manajemen PT. Pan Asia Jaya Abadi Bandung Unit Garment)".**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang disusun oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran prestasi kerja, senioritas dan promosi jabatan pada bagian manajemen unit garment di PT Pan Asia Jaya Abadi?
2. Seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada bagian manajemen unit garment di PT Pan Asia Jaya Abadi?
3. Seberapa besar pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan pada bagian manajemen unit garment di PT Pan Asia Jaya Abadi?
4. Seberapa besar pengaruh prestasi kerja, senioritas terhadap promosi jabatan pada bagian manajemen unit garment di PT Pan Asia Jaya Abadi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah diatas maka penulis merumuskan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

p-ISSN: 2085-7993
e-ISSN: 2580-3239
Volume 18 No. 02, November 2019

1. Mengetahui gambaran prestasi kerja, senioritas dan promosi jabatan pada bagian manajemen di PT Pan Asia Jaya Abadi
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada bagian manajemen di PT Pan Asia Jaya Abadi
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan pada bagian manajemen di PT Pan Asia Jaya Abadi
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja dan senioritas terhadap promosi jabatan pada bagian manajemen di PT Pan Asia Jaya Abadi

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Kinicki dan Fugate (2013:32) budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2017:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Prestasi Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Senioritas

Senioritas secara harfiah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Tampani (2016) diartikan sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman. Menurut Simamora dalam Tampani (2016) senioritas dapat dianggap sebagai cara absah untuk melakukan promosi karena senioritas menghindari masalah-masalah dan sikap memihak manajemen yang memberikan kepada karyawan yang difavoritkan kesempatan pertama untuk promosi.

3. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2016, hlm. 6) mengemukakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada bagian manajemen unit garment PT. Pan Asia Jaya Abadi yang berjumlah 53 orang karyawan.

Teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh yang merupakan bagian atau cakupan dari teknik *nonprobability sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini peneliti menggunakan 3 teknik penelitian, diantaranya:

1. Wawancara
   Wawancara digunakan sebagi teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.
2. Kuesioner (angket)
   Kuesioner/Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

p-ISSN: 2085-7993
e-ISSN: 2580-3239
Volume 18 No. 02, November 2019

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error
1	(Constant)	2.894	4.288
	Prestasi Kerja	.606	.091
	Senioritas	.366	.163

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

3. Observasi
   Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84102393
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.050
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti uji normalitas dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal, karena lebih dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)		
	Prestasi Kerja	.708	1.412
	Senioritas	.708	1.412

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa variabel Prestasi Kerja dan Senioritas sudah independen satu dengan yang lain. Dimana dapat diketahui bahwa dari hasil VIF Prestasi Kerja dan Senioritas yaitu masing-masing variabel independen menunjukan nilai < 0,10 yaitu 0,708 dan untuk nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukan nilai > 1,0 yaitu sebesar 1,412. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini telah memenuhi uji asumsi klasik multikolinearitas dan dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas sehingga pada penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis regresi linier menggunakan uji parsial.

3. Uji Heteroskedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.675	.503
	Prestasi Kerja	6.661	.000
	Senioritas	2.239	.030

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Koefisien Regresi Linier Berganda

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 2,894 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,606 untuk X_1 lalu 0,366 untuk X_2. Dari nilai tersebut maka didapatkan bentuk model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 2{,}894 + 0{,}606\ X_1 + 0{,}366\ X_2}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka didapatkan informasi sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) = 2.894 artinya, jika semua nilai variabel X = 0, maka nilai Promosi Jabatan (Y) konstanta sebesar 2.894.
2. Koefisien regresi variabel Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan (b) yaitu 0,606. Artinya setiap kenaikan 1 satuan Prestasi Kerja maka akan terjadi kenaikan Promosi Jabatan sebesar 0,606 satuan.
3. Koefisien regresi variabel Senioritas terhadap Promosi Jabatan (c) yaitu 0,366. Artinya setiap kenaikan 1 satuan Senioritas maka akan terjadi kenaikan Promosi Jabatan sebesar 0,366 satuan.

p-ISSN: 2085-7993
e-ISSN: 2580-3239
Volume 18 No. 02, November 2019

Koefisien Korelasi Berganda

Interprestasi Koefisien Korelasi Berganda

Sumber: Sugiyono, 2017.

Model Summary

Model	R	R Square
1	.806[a]	.649

a. Predictors: (Constant), Senioritas, Prestasi Kerja

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel Prestasi Kerja dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan yaitu sebesar 0,806. Nilai R termasuk dalam rentang 0,80 – 1,00. Hal ini berarti nilai interval koefisiennya sangat kuat. Artiya hubungan antara Prestasi Kerja dan Senioritas terhadap Promosi jabatan dalam kategori sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Interprestasi Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi	Tingkat Pengaruh
< 4%	Rendah Sekali
5% - 6%	Rendah tapi Pasti
17% - 49%	Cukup Berarti
50% - 80%	Tinggi
> 80%	Tinggi Sekali

Sumber: Sugiyono (2017)

Nilai Koefisien Determinasi Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784[a]	.614	.606	4.068

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel Prestasi Kerja memperlihatkan kontribusi sebesar 61,4% terhadap Promosi Jabatan dimana sisanya yaitu sebesar 38,6% (100%-61,4%) yaitu merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Maka nilai kontribusi sebesar 61,4% termasuk kedalam rentang 50% - 80% yang memiliki arti bahwa Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan koefisien determinasi adalah tinggi.

Nilai Koefisien Determinasi Senioritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error o Estimat
1	.581[a]	.338	.325	5

a. Predictors: (Constant), Senioritas

Nilai Koefisien Korelasi	Interprestasi
0,01 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel Senioritas memperlihatkan konstribusi sebesar 33,8% terhadap Promosi Jabatan dimana sisanya yaitu sebesar 66,2% (100%-33,8%) yaitu merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Maka nilai kontribusi sebesar 33,8% termasuk kedalam rentang 17% - 49% yang memiliki arti dari Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan koefisien determinasi adalah cukup berarti atau memiliki hubungan yang berarti. Berikutnya uji koefisien determinasi untuk mencari seberapa kuat hubungan Prestasi Kerja dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan.

Koefisien Determinasi Prestasi kerja dan Senioritas

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa variabel Prestasi Kerja dan Senioritas memperlihatkan kontribusi sebesar 80,6% terhadap promosi jabatan dimana sisanya yaitu

Model Summary

Model	R	R Square
1	.806[a]	.649

a. Predictors: (Constant), Senioritas, Prestasi Kerja

sebesar 19,4% (100%-80,6%) yaitu merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Maka nilai ini memiliki kontribusi sebesar 80,6% termasuk kedalam rentang > 80%% yang memiliki arti dari Prestasi Kerja dan

p-ISSN: 2085-7993
e-ISSN: 2580-3239
Volume 18 No. 02, November 2019

Senioritas terhadap Promosi Jabatan koefisien determinasi adalah tinggi sekali.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan taraf signifikasi sebesar 0,05 atau 5% yaitu jika signifikasi variabel independen kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan, tetapi apabila signifikasi variabel independen lebih dari 0,05 maka pengaruh tidak signifikan dan melihat nilai t pada setiap variabel independen atau variabel bebas. Pengujian hipotesis t ini dilakukan dengan menentukan Ho dan Ha terlebih dahulu. Dimana Ho adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara dua variabel atau lebih dan Ha adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.894	4.288		.675	.503
	Prestasi Kerja	.606	.091	.663	6.661	.000
	Senioritas	.366	.163	.223	2.239	.030

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Hipotesis pertama (Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan) diketahui nilai t hitung 6.661 > 2,009 t tabel. Maka dapat ditarik kesimpulan variabel prestasi kerja (X1) berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y), (Ho ditolak). Langkah selanjutnya menentukan tingkat signifikansi dengan kriteria < 0,05 (berpengaruh) dan > 0,05 (tidak berpengaruh) sebagai berikut:

Nilai dari hasil signifikan yang diperoleh pada variabel prestasi kerja adalah 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh (Ho ditolak dan H1 diterima). Kesimpulan dari pengujian diatas adalah bahwa Prestasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y).

Hipotesis kedua (Pengaruh Senioritas terhadap Promosi Jabatan) diketahui nilai t hitung 2.239 > 2,009 t tabel. Maka dapat ditarik kesimpulan variabel Senioritas (X2) berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y), (Ho ditolak). Langkah selanjutnya menentukan tingkat signifikansi dengan kriteria < 0,05 (berpengaruh) dan > 0,05 (tidak berpengaruh) sebagai berikut:

Nilai dari hasil signifikan yang diperoleh pada variabel senioritas adalah 0,030 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Senioritas berpengaruh (Ho ditolak dan H1 diterima). Kesimpulan dari pengujian diatas adalah bahwa Senioritas (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y).

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kedisiplinan (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama. Jika nilai signifikansi F < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1418.895	2	709.448	46.237	.000[b]
	Residual	767.180	50	15.344		
	Total	2186.075	52			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan
b. Predictors: (Constant), Senioritas, Prestasi Kerja
Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Pada tabel diata dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung 46.237 > 3,183 F tabel dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) dan Senioritas (X2) berpengaruh positif signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Promosi Jabatan (Y), (H3 diterima).

5. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan, analisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian tentang "Pengaruh Prestasi Kerja dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan (Survey pada Bagian Manajemen Unit Garment PT Pan Asia Jaya abadi) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

p-ISSN: 2085-7993
e-ISSN: 2580-3239
Volume 18 No. 02, November 2019

1. Hasil tanggapan pegawai pada bagian manajemen PT Pan Asia Jaya Abadi menjelaskan sebagai berikut:
   a. Prestasi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap promosi jabatan dimana pegawai pada bagian manajemen mengalami beberapa hal permasalahan dimana dalam pernyataan banyak responden menjawab tidak setuju mengenai pernyataan tidak mengalami masalah dalam pekerjaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak dapat meminimalisir permasalahan yang sering dialami dalam pekerjaannya maka hal ini dapat mempengaruhi promosi jabatan.
   b. Senioritas dalam penelitian ini berpengaruh terhadap promosi jabatan dimana karyawan bagian manajemen mengalami beberapa hal permasalahan banyaknya karyawan menjawab tidak setuju hal ini tentu saja berpengaruh terhadap promosi jabatan karena karyawan lama tidak membantu atau membimbing karyawan baru sehingga peluang hanya sedikit karyawan baru untuk dipromosikan.
   c. Prestasi kerja dan Senioritas terhadap promosi jabatan dalam penelitian ini berpengaruh dimana karyawan mengalami masalah ketika karyawan diharuskan menghasilkan kualitas kerja yang selalu optimal, dapat meminimalisir permasalahan yang sulit untuk diselesaikan dan bersaing untuk tetap unggul dibandingkan karyawan lain.
2. Variabel prestasi kerja memiliki hipotesis diterima, dan nilai signifikasi untuk variabel prestasi kerja signifikan. Nilai signifikan ini lebih besar dari kriteria signifikan yaitu 0,05. Dapat ditarik kesimpulannya bahwa nilai dari uji t dalam penelitian ini yaitu berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada bagian manajemen unit garment PT Pan Asia Jaya Abadi. Dalam penelitian ini bahwa variabel prestasi kerja memperlihatkan kontribusi sebesar 61,4% terhadap promosi jabatan bagian manajemen unit garment PT Pan Asia Jaya Abadi.
3. Variabel senioritas memiliki hipotesis diterima, dan nilai signifikasi untuk variabel Kedisiplinan adalah 0,030. Ini artinya nilai dari uji t dalam penelitian ini yaitu berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan. Dapat ditarik kesimpulannya bahwa hasil uji t variabel senioritas pada promosi jabatan yaitu berpengaruh dan signifikan pada bagian manajemen unit garment PT Pan Asia Jaya Abadi. Dalam penelitian ini bahwa variabel senioritas memperlihatkan konstribusi sebesar 33,8% terhadap promosi jabatan pada penelitian ini termasuk kedalam rentang 17% - 49% yang artinya cukup berarti.
4. Variabel prestasi kerja dan senioritas secara simultan menunjukan hasil hitung dilihat dari uji F tersebut dapat diimprestasikan bahwa variabel prestasi kerja dan senioritas berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap promosi jabatan pada bagian manajemen unit garment PT Pan Asia Jaya Abadi. Prestasi kerja dan senioritas secara simultan memperlihatkan kontribusi sebesar 80,6% terhadap promosi jabatan. Maka uji determinasi pada penelitian ini termasuk kedalam rentang >80% yang artinya tinggi sekali.

6. REFERENSI

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiartha Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Bima.

Sugiyono, 2016. Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: ALFABETA)

Azwar, Syarifuddin. 2012. Metode Penelitian. Edisi Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

p-ISSN: 2085-7993
e-ISSN: 2580-3239
Volume 18 No. 02, November 2019

Hariyanti, Azyyati Umi dan I Gusti Ayu Ketut Giantari. (2019). Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pacto Ltd Di Bali. E-jurnal Manajemen. 8(7), 4504-4532.

Husniyah, Siti Wahidatul. 2011. Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian penjualan dan mekanik pada PT Astra International Tbk. Auto 2000 cabang Hajimena Lampung Selatan

Jaya, I Gusti Agung Putu Ari Dharma dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2020). Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan Pada Prime Plaza Hotel E-Jurnal Manajeme. 9(3), 1028-1048.

Mandiangan, Eliana Febisica dan Agoes Ganesha Rahyuda. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. E-Jurnal Manajemen Unud. 4(5), 1386-1405.

Medhiantari, Ida Ayu Nithya dan Made Yuniari. (2014). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas

Rofi, Ahmad Nur. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. 3(1): h: 1-21

Siboro, Hsp. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Auto 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan

Silitonga, Erika Nurmala Sari. (2008). Analisis Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Promosi Jabatan Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bogor). Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.

Sofyan, Marganto. (2012). Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sermani Steel Makasar. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Sungkono, Sandra Wijayanti dan IGA Manuati Dewi. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group. E-Jurnal Manajemen Unud. 6(4), 1991-2017¬.

Tajuddin, Sukma Juwati. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Tangkep.Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Tampani, Kenny. (2016). Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Tvri Lampung.