

**DAMPAK PRESTASI KERJA, SENIORITAS, DAN LOYALITAS
TERHADAP PROMOSI JABATAN
(Studi Kasus Pada PT. BankBengkulu)**

Tenti Suka Dewi¹, Sri Ekowati², Tezar Arianto³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email : tentisukadewi98@gmail.com

sriekowati@umb.ac.id

ABSTRACT

The title of this research is the effect of job performance, seniority, and loyalty on promotion to the firefighting office and rescue Bengkulu city. Job promotion is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with the responsibilities assigned to him. This study aims to determine the effect of work performance, seniority and loyalty on promotion to the firefighting office and rescue Bengkulu City. This research method is quantitative with a population of all employees of the Bengkulu city fire and rescue office, amounting to 57 people, while the sample was taken using a total sampling technique of 57 employees of the Bengkulu city fire and rescue office. Data collection techniques by means of observation and questionnaires. Data analysis techniques with multiple regression, test significance (t test) and (f test). The variables of this study are Job Performance (X1), Seniority (X2) loyalty (X3) Job promotion (Y).

The place of this research is the Bengkulu City fire and rescue department, which is located at JL. Bhayangkara NO.47 KM 9 Bengkulu City. The results of this study are evidenced by the results of the t test showing the value of $t_{hit} > t_{(\alpha / 2)}$ ($3.3378 > 2.0024$) and ($\text{sig } \alpha = 0.001 < 0.050$). This means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Work motivation has a significant effect on employee performance at the firefighting office and the rescue of the city of Bengkulu, this is evidenced by the results of the t test showing the value of $t_{hit} > t_{(\alpha / 2)}$ ($2.654 > 2.0024$) and ($\text{sig } \alpha = 0.009 < 0.050$). This means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Job performance (X1) seniority (X2) Loyalty (X3) together have a significant effect on promotion (Y) at the fire department and rescue city of Bengkulu, this is evidenced by the F test shows the value of $F_{count} > F_{table}$, namely ($28779 > 1.8960$) and ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.05$). This means that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Job Performance, Seniority, and Loyalty to Job Promotion

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset termahal dalam suatu perusahaan untuk mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju. Perdana, dkk (2012) menyatakan keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila manusia yang bekerja didalamnya mampu memenuhi persyaratan di buat oleh perusahaan. Setiap perusahaan saat ini perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia serta cara yang dilakukan agar karyawan tersebut memiliki kualitas yang tinggi, sehingga dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan, dimana pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan promosi jabatan.

Permasalahan dalam mempromosikan karyawan Pada PT. Bank Bengkulu adalah persaingan dengan karyawan yang ingin dipromosikan, dengan mengikuti tahapan seleksi, tahapan penilaian diselenggarakan bagian SDM, Selain itu target-target pekerjaan yang isyaratkan sudah mampu dicapai oleh karyawan namun tidak dipromosikan, dimana karyawan yang mendapat promosi jabatan bukan merupakan orang yang sesuai dengan ahlinya melainkan orang yang dekat dengan atasan atau karena atasan dalam memberikan jabatan yang lebih tinggi berdasarkan faktor suka dalam hal tertentu. Hal tersebut mengakibatkan munculnya rasa iri antar karyawan karena karyawan yang memsiliki prestasi yang rendah dapat dipromosikan.

Faktor yang perlu diperhatikan terkait apakah karyawan sebuah perusahaan layak untuk mendapatkan promosi jabatan atau tidak adalah dengan melihat prestasi dari karyawan tersebut. Proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja para karyawan sering disebut dengan penilaian prestasi kerja (Mangkuprawira, 2004:42). Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat diketahui setelah Ia melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga perusahaan dapat memberikan imbalan yang sepatasnya atas prestasi kerja tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan selain prestasi kerja karyawan adalah senioritas dan loyalitas. Senioritas dan loyalitas yang kuat merupakan landasan yang sangat berguna untuk membantu perusahaan meningkatkan kualitasnya. Semakin banyak senioritas, dan loyalitas yang dimiliki, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan. Sistem promosi jabatan yang diterapkan guna untuk meningkatkan tingkat prestasi kerja, Senior dan Loyalitas pada PT. Bank Bengkulu. Dengan adanya promosi jabatan berdasarkan atas prestasi kerja, senioritas dan loyalitas perusahaan tersebut, sedangkan pada perusahaan lain dalam melakukan promosi jabatan terdapat ketidakadilan karena pimpinan cenderung menggunakan faktor kedekatan atau persaudaraan dalam memberikan jabatan pada seorang karyawan.

PT. Bank Bengkulu melaksanakan upaya pengembangan SDM dengan promosi jabatan. Upaya ini diharapkan karyawan dapat menjaga kinerja, memperbaiki, mendorong semangat kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya agar lebih baik. Pengalaman kerja dibutuhkan para pegawai yang berpengalaman, karena banyaknya pengalaman dapat memberikan dampak yang positif seperti kemampuan dan ide-ide yang lebih baik, sebagai pengambilan keputusan dalam promosi jabatan.

Berdasarkan dasar teori dan beberapa penelitian terdahulu serta wawancara dengan beberapa karyawan, PT. Bank Bengkulu menjadikan dengan adanya promosi jabatan agar menjadi lebih baik bekerja dan untuk meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan.dalam prestasi kerja sebagai dasar untuk karyawan agar dapat dipromosikan.

Permasalahan promosi jabatan pada PT. Bank Bengkulu adalah persaingan dengan karyawan lain yang juga ingin dipromosikan dengan mengikuti tahapan seleksi/tahapan penilaian yang diselenggarakan oleh bagian SDM, selain itu target-target pekerjaan yang diisyaratkan sudah mampu dicapai oleh karyawan namun tidak dipromosikan. Mengingat begitu pentingnya pengaruh dari prestasi kerja dan senioritas dan loyalitas karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai promosi jabatan, maka dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Bengkulu.

Promosi Jabatan

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi, memperoleh status yang lebih tinggi, dan lain-lain. Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan karyawan adalah promosi. Karena dengan promosi ia akan memperoleh hal-hal yang diinginkan. Para pakar telah banyak mempublikasikan pengertian tentang promosi. Berikut ini sejumlah definisi tentang promosi yang dikemukakan oleh para pakar tersebut, antara lain:

Menurut Alex Nitiseminto (1986) Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/ tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Menurut Werther dan Davis (1996): A promotion occurs when an employee is moved from one job to another job that is higher in pay, responsibility, organization level (Promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab dan tingkatannya dalam organisasi.

Promosi jabatan merupakan masalah yang sangat penting, bukan saja untuk memilih atau menentukan karyawan yang tetap. Akan tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk merencanakan suatu kebijakan yang matang, dalam memotivasi dan mengembangkan diri karyawan. Sehingga karyawan dapat berprestasi dan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Promosi jabatan selain ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan, juga ditunjukkan untuk memenuhi kepentingan perusahaan. Pengertian promosi jabatan Menurut Alex S. Nitiseminto (2002:13), “Promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari suatu jabatan, yakni yang menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja (performance) diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja Sedarmayati (2001). Berdasarkan pengertian di atas maka istilah kinerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah prestasi kerja.

Selanjutnya menurut Robbins (2001), prestasi kerja pegawai ialah sebagai fungsi (f) dari interaksi antara kemampuan (A) dan motivasi (M) sehingga, prestasi kerja = (AxM). Jika ada yang tidak memadai prestasi kerja itu akan berpengaruh secara negative. Selanjutnya Robbins menyarankan untuk menambahkan faktor peluang dalam prestasi kerja sehingga persamaan menjadi prestasi kerja = (AxMxO). Meskipun individu mungkin bersedia dan memiliki kemampuan kemungkinan kendalanya yang menjadi penghalang prestasi kerja.

Senioritas

Senioritas merupakan lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Senioritas didefinisikan sebagai masa kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Chen, 1997). Epstein, et al. (1997) menyatakan bahwa dalam sistem promosi di Amerika Serikat, senioritas adalah norma, dengan prestasi kerja sebagai pertimbangan sekunder.

Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan seseorang karyawan terhadap organisasi dimana ia bekerja (Onsardi, 2018., Asmawi, 2017). Loyalitas merupakan salah satu syarat promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan, karena karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi pencapaian tujuan perusahaan (Aryani, dkk., 2010). Loyalitas adalah suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, tanpa mempedulikan kondisi perusahaan saat itu, (Ardana, dkk., 2012).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bank Bengkulu berjumlah 60 karyawan. Sampel yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 60 orang karyawan tetap Bank Bengkulu dan teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah total sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan menggunakan kuesioner. Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Teknik analisis data dilakukan menggunakan Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian, Analisis regresi berganda dan Uji Determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan data ordinal dan untuk menguji hipotesis, pengujian menggunakan uji signifikansi parameter individual (uji t) dan uji simultan (uji F).

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.512	.963		1.570	.122
Prestasi Kerja	.145	.062	.315	2.330	.023
Senioritas	.422	.106	.468	3.972	.000
Loyalitas	.377	.044	.813	8.671	.000

a. Dependent Variable: *Promosi Jabatan*

Sumber: Output SPSS

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.512 + 0.145 (X_1) + 0.422 (X_2) + 0.377 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 1.512 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Prestasi Kerja* (X1), *senioritas* (X2) terhadap *Promosi Jabatan* (Y) sama dengan nol, maka variabel *Promosi Jabatan* akan tetap yaitu 1.512 apabila variabel *Prestasi Kerja* (X1), *senioritas*(X2) dan *Loyalitas* (X3) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X1, sebesar 0,145 mempunyai makna jika nilai variabel *Prestasi Kerja* (X1) naik satu satuan maka nilai *Promosi Jabatan* (Y) akan naik sebesar 0,145 dengan asumsi variabel *Prestasi Kerja* (X1) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X2, sebesar 0,422 mempunyai makna jika nilai variabel *senioritas*(X2) naik satu satuan maka nilai variabel *Promosi Jabatan*(Y) akan naik sebesar 0,422 dengan asumsi variabel *senioritas*(X2) dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi X3, sebesar 0,377 mempunyai makna jika nilai variabel *Loyalitas* (X3) naik satu satuan maka nilai *Promosi Jabatan* (Y) akan naik sebesar 0,377 dengan asumsi variabel *Loyalitas* (X3) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 2
Nilai Koefisien Korelasi Hasil Penelitian
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.886	.97882

a. Predictors: (Constant), *Senioritas*, *Loyalitas* dan *Prestasi Kerja*
b. Dependent Variable: *Promosi Jabatan*

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) = 0,944 yang berarti ada hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Besar koefisien korelasi 0.944 atau 74.3% yang berarti korelasi hubungan antara variabel independent (*Prestasi Kerja*, *Senioritas* dan *Loyalitas*) dengan variabel dependent *Promosi Jabatan* adalah termasuk tinggi.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3
Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.886	.97882

a. Predictors: (Constant), *Senioritas*, *Loyalitas* *Prestasi Kerja*
b. Dependent Variable: *Promosi Jabatan*

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.892 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Prestasi Kerja dan *senioritas* terhadap variabel *Promosi Jabatan* memberikan sumbangan sebesar 0.892 atau 89.2% terhadap *Promosi Jabatan* pada PT Bank Bengkulu sedangkan sisahnya sebesar 0.108 atau 10.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji Parsial (Uji t)

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = $60-2-1 = 57$ (2.00247) setiap variabel sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.330 > 2.00247$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,023 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Prestasi Kerja terhadap *Promosi Jabatan* pada PT. Bank Bengkulu.
2. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel *Senioritas* (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.972 > 2.00247$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh *senioritas* terhadap *Promosi Jabatan* pada PT. Bank Bengkulu.
3. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel *Loyalitas* (X_3) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($8.671 > 2.00247$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh *Loyalitas* terhadap *Promosi Jabatan* pada PT. Bank Bengkulu.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.331	3	147.110	153.547	.000 ^b
	Residual	53.653	56	.958		
	Total	494.983	59			

a. Dependent Variable: *Promosi Jabatan*

b. Predictors: (Constant), *Senioritas*, *Prestasi Kerja*

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 153.547 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.1750 yaitu ($153.547 > 2.1750$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel Prestasi Kerja, Loyalitas dan Senioritas berpengaruh terhadap *Promosi Jabatan* di PT. Bank Bengkulu.

PEMBAHASAN

Pengaruh prestasi kerja (X1) terhadap promosi jabatan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bengkulu. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (3.972.2.00247) berarti variabel prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bengkulu. Promosi jabatan adalah perpindahan yang membesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar, (Hasibuan, 2011). Penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh menurut Mangkunegara (2009) Prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik dengan pekerjaan artinya karyawan yang memiliki prestasi kerja yang melampaui standar ketentuan yang dibuat oleh perusahaan dengan memperhatikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang melalui penilaian prestasi kerja untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian upah maupun jabatan yang lebih tinggi sebagai partisipasi pihak perusahaan untuk memberikan penghargaan yang berupa promosi jabatan pada karyawan yang mampu dan layak untuk dipromosikan.

Menurut penelitian Tajuddin (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Semen Tonasa. Silitonga (2008) dasar pengambilan keputusan suatu perusahaan dalam menentukan promosi jabatan karyawan dilihat melalui prestasi kerja karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan Padjalani (2009) dengan promosi jabatan pada PT. BNI, Tbk. Benson et.al (2012) menyatakan bahwa umumnya proses promosi jabatan dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi individu, pengalaman individu dan kebutuhan organisasi.

Dari teori dan pernyataan diatas bahwa hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara prestasi terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bengkulu. Hal ini menggambarkan semakin meningkat prestasi kerja karyawan dalam bekerja maka promosi jabatan kerja juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan apabila karyawan memiliki prestasi yang tinggi dalam bekerja maka mereka akan selalu mematuhi semua peraturan yang ada, datang tepat waktu dengan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan teori Maslow, 609 Wilson, et, al 2014 hubungan prestasi kerja dengan promosi jabatan bukti empiris menunjukkan bahwa prestasi kerja berdampak langsung terhadap promosi jabatan. Dan didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sarjita (2017).

Pengaruh Senioritas (X_2) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan output SPSS 24 .hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu senioritas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bengkulu. Senioritas karyawan pada dasarnya adalah lamanya masa kerja seseorang karyawan kepada perusahaan. Senioritas terhadap promosi jabatan mempunyai kaitan yang kuat dalam perusahaan yaitu untuk mengurangi terjadinya kecemburuan sosial. Senioritas biasanya mempunyai pengaruh yang lebih terutama faktor kinerja karyawan. Seorang karyawan yang telah cukup lama bekerja diperusahaan biasanya

akan mempunyai kemampuan yang lebih dan memiliki pengalaman yang lebih banyak meskipun berada disatu jabatan yang sama.

Menurut Yeh dan Jin (2012) menyatakan bahwa, faktor senioritas cenderung lebih berpotensi dalam menentukan kesempatan promosi, dibandingkan dengan kinerja. Menurut Andhara dkk.(2015) ada pengaruh yang positif dari senioritas karyawan terhadap promosi jabatan. Menurut Purwaningsih dan Betty (2017) Senioritas berpengaruh terhadap promosi jabatan. Jadi semakin senior atau semakin lama masa kerja seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin meningkat untuk mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh senioritas menurut Wahyudi (2002) diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Jadi semakin senior atau semakin lama masa kerja seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi untuk mendapatkan promosi jabatan.

Senioritas dapat disimpulkan jika karyawan bekerja dengan jangka waktu yang lama dapat memberikan saran atau keputusan pada sesama karyawan memiliki pengetahuan yang lebih baik sehingga dapat diperhitungkan, adapun karyawan lama belum tentu yang terbaik yang dilihat dalam beberapa faktor penyebabnya seperti penilaian prestasi kerja, tanggung jawab pada yang diberikan dan beberapa aspek keputusan lainnya.

Dari pernyataan dan teori diatas bahwa hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara senioritas terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Bank Bengkulu. Hal ini menggambarkan semakin meningkatnya senioritas maka promosi jabatan juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya senioritas semakin lama karyawan bekerja pengalaman dan pengetahuan yang didapat memberikan hasil yang baik untuk perusahaan.

Pengaruh Loyalitas (X_3) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Berdasarkan output SPSS 24, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Loyalitas merupakan salah satu syarat promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan, karena karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi pencapaian tujuan perusahaan (Aryanidkk., 2010). Loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Mangkunegara (2000;245) mendefinisikan loyalitas yang baik dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam menciptakan Promosi Jabatan yang maksimal, Maka akan meningkat serta pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan dengan kepemimpinan dalam menyelesaikan masalah dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fernando L. P Wawo, dkk (2016) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap Promosi Jabatan PT. Bank Bengkulu. Karena dengan loyalitasnya tinggi karyawan dalam perusahaan dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap mental yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan, menyangkut tanggung jawab, pengorbanan harapan yang terbaik dalam perusahaan. sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut.

Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan secara bersamaan

Berdasarkan output hasil penelitian pada persamaan pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan terhadap Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan. maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, hasil ini membuktikan teori Sutrisno yang menyatakan bahwa karyawan yang berprestasi kerja yang baik maka karyawan tersebut mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan dengan bahasa yang baik dalam prosedur pekerjaan, Hal ini disebabkan karena guna untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam perusahaan. Karena apabila karyawan menerima saran atau pendapat dari atasan yang berwenang dan sering bertanya dan meminta bimbingan kepada lebih senior, teori ekspektasi menunjukkan bahwa keinginan karyawan dalam suatu perusahaan mendapatkan pengakuan dalam bentuk penghargaan seperti promosi jabatan, untuk mendapatkan pengakuan karyawan harus membuktikan seberapa giat ia bekerja baik itu dengan loyal pada perusahaan ataupun karyawan membuktikan dengan masa kerja yang lama, dan loyalitasnya baik dalam peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan mentaati jam kerja yang telah ditetapkan sehingga dapat gagasan atau ide-ide yang baru dalam pelaksanaan pekerjaan, perusahaan akan meningkat sesuai dalam menyelesaikan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian teori Eliana Febisica Mandiangan dan Agoes Ganesha Rahyuda menyatakan bahwa dengan hasil prestasi kerja, senioritas, dan loyalitas berpengaruh simultan terhadap promosi jabatan. Promosi jabatan sangat diperlukan oleh perusahaan karena dalam sebuah perusahaan sistem promosi jabatan tidak berjalan dengan baik atau bahkan tidak ada promosi jabatan karyawan dan merasa bahwa mereka tidak akan berkembang dan lebih maju dari sebelumnya dan karyawan berpikir ulang untuk tetap bekerja diperusaan perlu menjalankan sistem promosi jabatan dengan baik dan transparan agar karyawan merasa dihargai, dan apabila sudah terpenuhi semua dalam pekerjaan dengan baik maka karyawan akan meningkatkan, mengembangkan dalam tujuan perusahaan.

SIMPULAN

Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Bengkulu, hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan meningkatkan promosi jabatan dalam perusahaan. Senioritas berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Bengkulu, hal ini berarti dengan semakin senior seorang karyawan maka kesempatan untuk dipromosikan juga akan semakin tinggi dan meningkat. Loyalitas berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Bengkulu, hal ini berarti dengan semakin loyal karyawan pada perusahaan maka kesempatan untuk dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi semakin meningkat. Prestasi, Senioritas dan Loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Bank Bengkulu, hal ini berarti bahwa meningkatnya prestasi kerja, senioritas dan loyalitasnya terhadap promosi jabatan maka tingkat promosi jabatan dalam perusahaan akan meningkat juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S.Nitisemito. (2002).*Manajemen Personalia, Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar PrabuMangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.RemajaRosda Karya, Bandung
- Ardana, Komang dkk.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Aryani dan FebrinaRosinta, (2010).*Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap kepuasan pelanggan dalam membentuk loyalitas pelanggan*.Jurnal Ilmuadministrasi dan Organisasi. Mei-Agustus 2010.Vol 17(2) 114-126.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Basuki, Agus Tri and Prawoto, Nano. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi &Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS*. Depok : PTRajagrafindo Persada
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421-438.
- Finthariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embededdness, Ocb, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. *Universitas Bengkulu: Disertasi*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, syajri, Tb. (2004).*Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia

- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja* (No. jsypg). Center for Open Science.
- Perdana, R, P,dkk. 2013. *Dampak Kebijakan Ekonomi Kedelai Terhadap KinerjaEkonomi Perkedelaaian Indonesia* [jurnal].Malang : Pascasarjana Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya.
- Sedarmayati (2001).*Manajemen sumber daya manusia , reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (cetakan kelima)*. Bandung. : PT refikaAditama
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sonitra, S., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 1-10.